

ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

У9(2)24
Б144

А.П. Багирова, И.И.Турсукова

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГИБКИХ
ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ
РЫНКЕ ТРУДА: ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА
ОЦЕНКИ**

Монография

Челябинск
2014

Министерство образования и науки Российской Федерации
Южно-Уральский государственный университет
Филиал в г. Златоусте
Кафедра экономики и права

У9(2)24
Б144

А.П. Багирова, И.И. Турсукова

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГИБКИХ
ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ
ТРУДА: ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ОЦЕНКИ**

Монография

Челябинск
Издательский центр ЮУрГУ
2014

УДК 658.3
ББК У9(2)240.5
Б144

Издание подготовлено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научно-исследовательского проекта «Исследование социально-экономической эффективности использования гибких форм занятости на рынке труда Уральского региона» (№ 14-36-50223)

*Рецензенты:
Н.В. Городнова, Ю.А. Аверина*

Багирова, А.П.
Б144 Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки: монография / А.П. Багирова, И.И. Турсукова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 78 с.

ISBN 978-5-696-04616-7

В монографии рассмотрены теоретические аспекты гибких форм занятости: их содержание, преимущества и недостатки, сферы применения. Предлагается методический инструментарий для проведения оценки социально-экономической эффективности заемного труда обеими сторонами трудовых отношений.

Монография предназначена для студентов экономических специальностей, научных и практических работников, занимающихся вопросами заемного труда, а также преподавателей и аспирантов.

Отпечатано с авторского оригинала.

УДК 658.3
ББК У9(2)240.5

ISBN 978-5-696-04616-7

© Багирова А.П., Турсукова И.И., 2014
© Издательский центр ЮУрГУ, 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
Глава 1. Рынок труда и взаимодействие его субъектов	
1.1. Рынок труда и тенденции его развития в современной экономике	5
1.2. Формы взаимодействия субъектов рынка труда в мировой и российской практике: традиции и новации	16
Глава 2. Гибкие формы занятости на рынке труда: анализ и использование	
2.1. Сравнительный анализ гибких форм занятости на рынке труда	27
2.2. Использование гибких форм занятости: аспекты управленческого решения	32
Глава 3. Методика анализа социально-экономической эффективности использования гибких форм занятости на рынке труда	
3.1. Методика оценки эффективности использования новых форм взаимодействия субъектов рынка труда для работодателей	42
3.2. Методика оценки эффективности заемного труда для наемных работников	58
Заключение	72
Библиографический список	75

ВВЕДЕНИЕ

В условиях глобализации мировое пространство преобразовалось в единую зону, где свободно перемещаются информация, товары, услуги и капитал, где непринужденно распространяются идеи и беспрепятственно передвигаются их носители, стимулируя развитие и отлаживая механизмы взаимодействия современных институтов.

Существенные преобразования в последний период претерпел и рынок труда – важнейшая подсистема экономики. Труд и профессия стали осью человеческого существования, определяя положение в обществе, доход, образ жизни, круг общения и т.п. В этом качестве профессиональный статус отодвинул на второй план вещи некогда первостепенной значимости: религиозную и этническую принадлежность, знатность рода и т.п. Труд превратился в главный фактор самоидентификации.

Преобладающая часть современного труда привязана к стабильным рабочим местам на предприятии. Но глобальные технологические и экономические тенденции последних лет способствуют размыванию этой традиционной модели занятости, предполагающей конкретного работодателя, бессрочный трудовой договор, занятость в течение полного рабочего дня, чётко очерченные профессиональные позиции и перспективы карьерного продвижения. Постепенно на смену ключевым понятиям, связанным с занятостью в постиндустриальном обществе (трудовая биография, трудовой договор, место работы, рабочее время), приходят новые категории: мобильное рабочее место, гибкий график, срочный трудовой договор. Появились новые формы взаимодействия субъектов рынка труда – гибкие (неустойчивые) формы занятости.

Поистине огромные масштабы приобретает явление прекаризации труда (от англ. precarious – сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный, стоящий на песке), обозначающей тенденцию к правовой дерегуляции трудовых отношений при одновременном демонтаже социальных гарантий с целью повышения интенсивности труда. В отношении занятости понятие «прекаризация» означает ее неустойчивость, сопровождающуюся снижением социальной защищенности и ростом социальной уязвимости работников. Все это часто сопряжено с сокращением заработной платы, социальных гарантий, снижением уровня социальной защищенности (в частности, от увольнений), сокращением объемов социального страхования. Безусловно, что заемный труд, при котором работники временно направляются работодателем к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала, является существенной частью сферы прекаризованного труда.

Неоднозначные социально-экономические последствия заемного труда послужили одной из предпосылок внесения изменений в отдельные законодательные акты, касающиеся занятости населения, предполагающие ог-

раничение использования заемного труда. Федеральным Законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ Трудовой Кодекс РФ дополнен статьей 56 о запрете заемного труда, с другой же стороны – в него внесена глава 53, определяющая особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

В основе представленной монографии лежит опыт разработки методического инструментария, позволяющего обеим сторонам трудовых отношений оценить степень целесообразности вхождения в систему заемного труда. Для самих наемных работников это не менее важно, чем для работодателей, ведь в рамках несовершенства российской нормативно-правовой базы в вопросах регулирования заемного труда, отсутствия возможности защитить права и интересы заемного специалиста в случае их нарушения методика оценки эффективности гибких форм занятости становится едва ли не единственным инструментом, с помощью которого работник сможет расставить приоритеты между возможностями и рисками.

Монография включает в себя результаты проведенного теоретического анализа форм заемного труда, их сравнения, а также методику оценки социально-экономической эффективности использования заемного труда как с позиции работодателя, так и с позиции соискателя рабочего места.

Предлагаемая вниманию читателей монография обобщает результаты исследовательского проекта «Исследование социально-экономической эффективности использования гибких форм занятости на рынке труда Уральского региона», поддержанного грантом Российского фонда фундаментальных исследований (№ 14-36-50223). В издании комплексно, на различных уровнях анализа рассматривается тема применения заемного труда в условиях его ограничения в РФ.

Глава 1. РЫНОК ТРУДА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЕГО СУБЪЕКТОВ

1.1. Рынок труда и тенденции его развития в современной экономике

Рыночные отношения предполагают существование и функционирование множества рынков, охватывающих разнообразные области человеческой деятельности: торговлю, инвестиции, труд, научные исследования и др. Одним из наиболее сложных элементов рыночной экономики является рынок труда. Его сложность и особое положение связаны с тем, что при определении цены труда на нем переплетаются интересы работодателя и работника: желание максимизировать прибыль при минимальных затратах, с одной стороны, и соблюдение материальных интересов, с другой стороны, соответственно. Кроме того, на рынок труда оказывают воздействие практически все социально-экономические изменения в обществе.

Определение понятия «рынок труда», выделение его основных характеристик являются предметом полемики ученых многих научных направлений. Можно утверждать, что теоретические взгляды на проблемы рынка труда, характеризующиеся многообразием и гибкостью методологических подходов и инструментария эмпирического обобщения, прошли долгий путь эволюционного развития.

Наиболее общим является понимание рынка труда как системы общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или ее куплей и продажей [37, с. 51]. В то же время, существуют различные точки зрения, касающиеся представлений о природе рынка труда и его составляющих. Рассмотрим наиболее известные из них.

Основу теоретического изучения проблем занятости и рынка труда заложили представители классической теории занятости: А. Смит, Д. Рикардо, Ж.Б. Сей. А. Смит в своем основном труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» полемизировал с учеными-экономистами своего времени (в частности, с меркантилистами и физиократами). Экономическая теория меркантилизма основной источник богатства страны видела в «благоприятном торговом балансе», то есть в ситуации, при которой экспорт превышает импорт. В свою очередь, физиократы считали, что истинный источник богатства – земля и другие природные ресурсы. А. Смит отошел от взглядов своего времени, полагая, что богатство нации создается в процессе производства, а его главный источник – человеческий труд. Именно труд, таким образом, рассматривался в качестве инструмента благосостояния личности и общества в целом. Смит утверждал, что полная занятость – это норма рыночной экономики, достигаемая с помощью «невидимой руки» рынка, то есть спросом и предложением [9, с. 1].

Классическая политическая экономия послужила основой исследования К. Маркса, изложенным в его труде «Капитал. Критика политической экономии», где дифференцированы понятия «труд» и «рабочая сила». Труд трактуется как «... процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» [31, с. 188]. В процессе труда потребляется рабочая сила или способность к труду как «... совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [31, с. 188]. Различие понятий «труд» и «рабочая сила» стало одним из базовых положений теории прибавочной стоимости К. Маркса. Рассматривая в качестве товара, циркулирующего на рынке факторов производства, рабочую силу, он сформулировал условия ее товарности:

– возможность человека свободно распоряжаться своей рабочей силой, что осуществимо при найме на определенный срок;

– лишение владельца рабочей силы возможности продавать товары, в которых воплощен его труд, то есть отчуждение работника от средств производства и результатов труда.

Многие авторы не подвергали сомнению положения теории К. Маркса о сущности рабочей силы и труда, о товарности именно рабочей силы, но одновременно отдавали предпочтение термину «рынок труда», подразумевая, что главным товаром, циркулирующим на рынке труда, является рабочая сила, которая включает человека в трудовую деятельность либо в форме самозанятости, либо в форме наемного труда.

В современной российской экономической науке сформировалось понимание рынка труда как системы социально-экономических отношений между его субъектами. Вместе с тем, ряд авторов акцентирует свое внимание на тех или иных аспектах его функционирования, что вносит определенный вклад в уточнение сущности рынка труда.

Так, в работах С.А. Карташова, Ю.Г. Одегова рынок труда – это система социально-экономических отношений между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли-продажи трудовых услуг, включая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства [20, с. 7].

Другие авторы (в частности, А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов) понимают рынок труда более широко, определяя его как систему общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека формирование, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использование рабочей силы [22, с. 18].

Согласно узкому определению вышеназванные авторы трактуют рынок труда как сферу, в которой противостоят друг другу, с одной стороны, лица, ищущие работу, в том числе безработные, с другой – работодатели, имеющие незанятые рабочие места на предприятиях, между которыми заключаются трудовые договоры, устанавливается уровень заработной платы.

Л.А. Никифорова рассматривает рынок труда как систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда силами: предпринимателями, трудящимися и государством [34, с. 10].

В.С. Буланов определяет рынок труда как товарно-денежные отношения, связанные со спросом на рабочую силу, использованием и вознаграждением работника, временем использования рабочей силы [43, с. 68]. В.А. Гаги акцентирует внимание на направленности отношений между покупателями и продавцами на условия найма и использования рабочей силы, основным из которых выступает отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т.е. на реальную заработную плату [52, с. 36].

Подытоживая всю совокупность точек зрения, можно сделать вывод о том, что точкой пересечения различных позиций является признание наличия системы социально-экономических отношений между субъектами рынка труда как важнейшего аспекта, определяющего сущность этого рынка.

Вместе с тем, необходимо отметить, что среди отечественных и зарубежных ученых нет единства во взглядах не только относительно сущности понятия «рынок труда», но и относительно того, что является «товаром» на нем. Одни считают, что на рынке труда продается и покупается рабочая сила (способность к труду), другие объектом рыночных отношений объявляют труд или же услуги труда. Сторонники теории купли-продажи рабочей силы исходят из анализа рынка труда, данного К. Марксом, согласно которому «...на товарном рынке владельцу денег противостоит не сам труд, а рабочий. То, что продает последний, есть его рабочая сила» [31, с. 178]. При этом под рабочей силой понимается «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [51, с. 188]. На наш взгляд, говорить о рабочей силе, понимая под этим совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности, не совсем корректно. К тому же сам термин «рабочая сила» с лингвистических позиций вовсе не означает способность человека к труду; более целесообразной представляется категория «трудовой потенциал». Вместе с тем, в толковом словаре русского языка С.И. Ожегова под рабочей силой в первом значении подразумеваются рабочие, работники [36, с. 629]. Очевидно, что К. Маркс, используя понятие «рабочая сила», относил его к наемным рабочим (пролетариату).

В отличие от рассмотренного ранее подхода российских ученых экономисты Запада провозглашают объектом купли-продажи труд, оперируя при этом категорией «рынок труда» (labour market), а рабочую силу фактически отождествляют с экономически активным населением. Подобной позиции придерживаются и некоторые российские ученые. Так, например, в работах А.И. Рофе рынок труда хотя и понимается как система общественных отношений, однако в качестве товара, циркулирующего на нем, рассматривается труд, а не рабочая сила [41, с. 98–99]. Отметим, что в Трудовом кодексе РФ отсутствует понятие «рабочая сила». При формулировании понятия «заработная плата» используется трактовка «денежная компенсация, которую работник получает в обмен за свой труд». Подобное еще раз подтверждает, что на рынке труда продается труд, а не рабочая сила.

Процесс купли-продажи на рынке продуктов состоит из нескольких стадий: реклама, заключение договора, получение (перечисление) денег, получение продукта, использование товара покупателем, уточнение расчетов (в случае установления некачественного товара или повышенного ка-

чества продукта и т.п.). Труд как продукт также проходит эти стадии рыночных отношений: испытательный срок, в течение которого работник имеет возможность проявить свою способность к труду, а работодатель, в свою очередь, оценить его результаты; последующее заключение трудового договора; продажа труда работником и получение платы за труд от предоставляющего работу; в случае нарушения трудовой дисциплины наложение штрафов, либо материальное поощрение работника при положительных результатах от трудовой деятельности и т.д. Поэтому представляется правильным, говоря о рынке труда, в качестве товара, циркулирующего на нем, рассматривать не рабочую силу, рабочее место и т.д., а сам труд и ничего более.

Систематизировав многообразие подходов к пониманию рынка труда, считаем возможным определить его в нашем исследовании с нескольких сторон: во-первых, как систему общественных отношений, связанных с наймом, предложением труда, то есть его куплей и продажей; во-вторых, как экономическое и географическое пространство – сферу трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; наконец, как механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Важнейшим атрибутом любого рынка является цена товара. На рынке труда понятие цены до сих пор является дискуссионным.

Так, например, А.Л. Мазин подразумевает под ценой труда заработную плату работника [29, с. 32–33], но в экономической теории труда под ней обычно понимают ставку оплаты w (wage rate), то есть цену одного часа труда. При этом автор дифференцирует понятия «заработная плата», «зарботок», «общее вознаграждение за труд» и «доход».

Заработок работника рассматривается за какой-то определенный период, например за год; теоретически он равен произведению ставки заработной платы на количество отработанных часов, но переменная часть заработка может включать различные премии, в том числе за счет прибыли предприятия. Нередко работник получает от фирмы социальный или компенсационный пакет (оплаченный отпуск, медицинская страховка, выплаты в пенсионные фонды и фонды социального страхования, компенсацию расходов работника на жилье, питание, одежду, проезд до работы и др.), объем которого может быть и не связан с количеством отработанных часов. Социальный пакет позволяет работникам сократить собственные расходы и тем самым фактически увеличивает их доход. Работник может также получать вознаграждение акциями компании в качестве премии за вклад в ее достижения. В результате суммирования вышеперечисленного складывается общее вознаграждение за труд.

Общий доход работника может включать и нетрудовые доходы, не связанные с работой на рынке труда. Например, доходы от собственности (проценты по банковским вкладам или облигациям, дивиденды по акциям),

помощь родителей или других членов семьи, спонсоров, различные социальные пособия – на детей, по инвалидности (трансфертные платежи). Отметим, что поведение человека на рынке труда определяется всеми компонентами его суммарного дохода.

В графических моделях, используемых экономикой труда, прибегают к упрощениям и в качестве цены труда w используют показатель номинальной заработной платы, т.е. заработной платы в денежном выражении в текущих ценах (в национальной валюте). Реальная заработная плата w/p – это номинальная заработная плата, деленная на некую меру цен (обычно на индекс цен). Она показывает, какое количество товаров и услуг можно купить на номинальную заработную плату работника. Номинальную заработную плату обычно используют для сравнения уровня оплаты труда на данный момент времени у различных категорий работников в одной фирме или на предприятиях разных отраслей, регионов. Реальная заработная плата удобна при сравнении заработков за разные годы или в разных странах.

По мнению В.В. Адамчука, О.В. Ромашова и М.Е. Сорокиной в качестве цены труда на рынке труда выступает ставка заработной платы, указываемая в договоре, заключаемом между работодателем и нанимающимся на работу [2, с. 27].

П.П. Лутовинов в своих трудах дифференцирует понятие стоимости и цены труда [42, с. 21]. Автор характеризует стоимость труда как совокупные затраты на подготовку и поддержание жизнедеятельности работника в процессе труда. При этом стоимость труда так же, как и стоимость любого товара, отражается в его цене. Цена, в свою очередь, складывается на рынке в процессе конкуренции как категория объективная. При этом акцентируется внимание на следующих методах определения цены труда:

- затраты на производство товара (теория стоимости);
- спрос и предложение (теория свободной конкуренции);
- итог взаимодействия труда, капитала и земли (теория трех факторов);
- ценность товара для потребителя, конечная в ряду потребляемых благ (закон предельной полезности).

В свою очередь, цена труда складывается из нескольких элементов: заработная плата, затраты на социальное страхование и социальное обеспечение, налоги на фонд оплаты труда, входящие в состав издержек предпринимателя, связанных с рабочей силой. Именно таким образом сформирована современная классификация цены (стоимости) труда в документах Международной организации труда (МОТ).

Самостоятельным и не менее дискуссионным предметом обсуждения является вопрос об объеме рынка труда, т.е. о том, какой контингент населения подпадает под действие рынка труда и является его субъектом. Имеются сторонники толкования понятия рынка труда, согласно которому его субъектом является все экономически активное население. Аргументацией этому служит рассуждение о том, что работники, занятые в настоя-

щий момент, не могут считаться занятыми раз и навсегда и вышедшими из рынка. Деятельность организации подвергается столь значительным и динамичным изменениям, что положение конкретного работника в ее рамках постоянно меняется. Возникает необходимость движения работников (по профессиям, должностям и уровням квалификации), территориального перемещения и др.

Другая точка зрения, которую разделяет, в частности, А.И. Рофе, состоит в том, что рынок труда, как и всякий рынок, относится к сфере обращения, поэтому он не может включать в себя всех работающих, так как они уже вышли из этой сферы и вступили в сферу производственную [41, с. 142]. Отмечая справедливость этого утверждения, в качестве образного сравнения автор приводит рынок обуви, на котором не может находиться обувь, находящаяся в пользовании у населения. Купленная вещь выходит из рынка и не функционирует на нем до того момента, пока ее опять не захотят продать.

Исходя из этих соображений, можно утверждать, что на рынке труда фигурируют только следующие группы трудоспособных людей:

- те, кто не имеют работы, хотят работать, ищут работу и готовы к ней приступить (здесь могут быть безработные, зарегистрированные в службе занятости населения; лица, самостоятельно ищущие работу из числа впервые вступающих в трудовую деятельность или ищущих занятие после перерыва в работе, после получения образования);

- те, кто хоть и имеют работу, но неудовлетворенны ею и подыскивают другое место основной или дополнительной работы; в том числе лица, получившие профессиональное образование по специальности, не совпадающей со специальностью, по которой они работают;

- занятые, но явно рискующие потерять работу в силу претензий к ним со стороны работодателя и поэтому ищущие другое место работы.

Указанные категории составляют предложение труда на рынке труда, т.е. общую численность людей, занятых в экономике и ищущих работу.

Величина спроса на труд определяется совокупностью вакантных рабочих мест на действующих и вновь вводимых в действие предприятиях и количеством рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя, который по этой причине ищет им замену.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда возникает определенная конъюнктура рынка труда, которая может быть трех типов:

- трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;

- трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда;

- равновесной, когда спрос на труд по количеству и качеству соответствует его предложению.

Каждый из типов рыночной конъюнктуры может относиться к тому или иному региону, к той или иной профессии (специальности) или сфере приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда в стране [41, с.142].

Сформировав представление о рынке труда и его составляющих, попытаемся провести ретроспективный анализ того, как менялась роль труда в жизни человека и общества под влиянием времени.

Необходимость труда как целенаправленного создания благ для удовлетворения человеческих потребностей существовала на всем протяжении истории. Но поскольку отношение к этой деятельности на различных этапах было различным, менялась и ситуация, имевшая место на самом рынке труда. Длительное время труд в силу неразвитости требовал большого физического напряжения и для большинства населения был непосредственно связан с выживанием. Поэтому люди считали его «наказанием» или воспринимали как данность, с которой приходится мириться, стремились по возможности избегать его или же переложить на плечи других.

Античные общества противопоставляли себя труду: тот, кто был вынужден работать, не обладал гражданскими правами. Это касалось не только рабов, которых Аристотель и его современники рассматривали как «говорящее орудие», но также ремесленников и торговцев, представленных в основном чужеземцами либо отпущенными на волю рабами.

Таким образом, подлинная человеческая жизнь понималась, прежде всего, как свобода от необходимости работать, т.е. ежедневно заботиться об обеспечении своего существования.

На смену традиционному обществу постепенно пришло индустриальное общество, которое с полным правом можно назвать «обществом труда». В это время сформировались важнейшие составляющие современной хозяйственной жизни: наемный труд, профессия, предприятие, рабочее время, заработная плата и т.п.

Основная часть населения была вовлечена в «армию наемного труда», сформировавшуюся из бывших крестьян, лишенных возможности получать средства к существованию от собственного участка земли и вынужденных предлагать за вознаграждение (заработную плату) свою способность к труду.

Труд и профессия стали осью человеческого существования, определяя положение в обществе, доход, образ жизни, круг общения и т.п. В этом качестве профессиональный статус отодвинул на второй план вещи некогда первостепенной значимости: религиозную и этническую принадлежность, знатность рода и т.п. Труд превращается в главный фактор самоидентификации. С этой точки зрения детство и старость стали восприниматься как периоды жизни за пределами трудовой биографии, свободное время – как антипод рабочего, безработица – как временное и крайне нежелательное

состояние, хобби – как активная деятельность вне привычной профессии и т.п.

В индустриальном обществе система занятости была основана на стандартизации ее основных аспектов: трудовой биографии, трудового договора, места работы, рабочего времени, заработной платы и т.п. Иными словами «общество труда» было основано на стандартизированной занятости.

Вхождение на рынок труда осуществлялось путем жесткого распределения выпускников после окончания образовательных учреждений. Потенциальные кандидаты на должность должны были в обязательном порядке отработать на предписанном им месте в течение трех лет. В соответствии с советским идеалом, каждый индивид должен был получить место работы согласно своей квалификации и нуждам экономики. Предполагалось, что впоследствии он сделает карьеру на предприятии или в организации, куда был направлен, причем назначение на высшие должностные посты будет контролироваться номенклатурной системой [44, с. 92–93].

Трудовая биография протекала в рамках определенной профессии и представляла собой последовательную смену мест работы и должностей вплоть до пенсии. Работники заключали типовые договоры, многие положения которых первоначально согласовывались профсоюзами и организациями предпринимателей применительно к целым отраслям, профессиональным группам и даже целым нациям. Трудовой процесс осуществлялся в четко обозначенное рабочее время в специально отведенных для этого помещениях, которые предоставлялись фирмой. Имела место небольшая дифференциация заработной платы в зависимости от результатов труда. Несмотря на это, она в основном покрывала все материальные потребности работника, а социальные и пенсионные отчисления формировали финансовую базу существования в периоды временной нетрудоспособности (болезнь, уход за ребенком и т.п.) и после выхода на пенсию [57, с. 18–19]. Работников привязывала к предприятиям высокая доля услуг, льгот, получаемых за счет социальных фондов предприятий, которые в первую очередь предоставлялись лицам, имевшим большой стаж работы на данном предприятии. В частности, работники крупных предприятий получали жилье, могли устроить своих детей в детский сад, лагерь, получить бесплатные или льготные путевки в дома отдыха, профилактории, санатории и т.д. [52, с. 42–43]. Основное место работы являлось не только источником средств к существованию, но также и показателем социального статуса. Отсутствие работы обрекало не только на материальные лишения, но и на риск подвергнуться тюремному заключению по обвинению в «тунеядстве».

В то же время не существовало тех формальных институтов рынка труда, которые обеспечивают процесс смены рабочих мест в развитых капиталистических экономиках. В общем и целом, люди, оказываясь без работы,

вынуждены были искать информацию о рабочих вакансиях через неформальные каналы.

Таким образом, в индустриальном обществе профессиональная деятельность придавала стабильность всей жизни человека, а между занятостью и безработицей существовала жесткая грань. Ч. Хэнди замечает: «одна до скончания века работа должна была одновременно обеспечивать все наши потребности: интерес к труду или удовлетворение от него, встречи с интересными людьми и пребывание в хорошей компании, гарантии обеспечения будущего и средств для жизни, возможность развития в соответствии с реальностью» [53, с. 198].

В результате радикальных реформ 90-х гг. в России была разрушена плановая система движения кадров, государство устранилось от регулирования заработной платы, установив на национальном уровне размер минимальной заработной платы, которая никакого отношения к прожиточному минимуму не имела. Появилась чрезмерная дифференциация оплаты труда, длительные задержки с выплатой уже заработанной платы, которые ограничивали мобильность рабочей силы [52, с. 42–43]. На рынке труда сформировались формальные посредники, занятые, в частности, распределением молодежи и таких особых категорий, как инвалиды, демобилизованные из армии и освобожденные из мест заключения. Однако эти бюро имели очень низкую репутацию и были последним прибежищем, куда направлялись люди, которые отчаялись найти работу собственными усилиями, и предприятия, которым никак не удавалось заполнить пустовавшие рабочие места [44, с. 96]

Сегодня общество переживает новую глобальную трансформацию – становление постиндустриального (информационного) общества. Многие теоретики рисуют радужную картину на рынке труда: более квалифицированная интересная и творческая работа, преодоление отчуждения и т.п.

Однако критично настроенные футурологи предупреждают, что сам труд постепенно ускользает из привычного нам социально-экономического ландшафта. Дж. Рифкин пишет: «В грядущие годы новые, более совершенные технологии будут все в большей мере приближать цивилизацию к такому состоянию, когда почти исчезнут работающие» [39, с. 207].

В настоящий момент общество труда в полной мере начинает испытывать на себе парадоксальные результаты своего функционирования: неустанный труд, в конечном счете, ведет к исчезновению труда как такового. Научно-технический прогресс влечет за собой стремительное повышение производительности труда, и как результат – снижение потребности в рабочей силе. Все меньшее количество людей может производить все большее количество товаров и услуг. За последние 150 лет валовой продукт в развитых странах вырос более чем в 10 раз, а количество отработанных часов в расчете на человека сократилось наполовину. Благодаря автоматиза-

ции производства, развитию робототехники своеобразные безлюдные производства уже не выглядят утопией.

Жертвами трудосберегающих технологий являются не только сельскохозяйственные и промышленные рабочие. Они сокращают количество клерков (секретарей, кассиров и т.п.) в банковском деле, страховании, бухгалтерском учете и аудите, средствах связи, авиатранспорте, розничной торговле, гостиничном бизнесе и т.п. Например, такая новая технология, как «телебанкинг», не требующая физического присутствия клиента для совершения операций, позволяет существенно сократить сеть банковских филиалов, а значит, и их служащих. Для интернет-магазинов не нужно обширных помещений и большого обслуживающего персонала. Телекоммуникационные и компьютерные технологии позволяют эффективно координировать производственный процесс в реальном времени, высвобождая значительное количество менеджеров среднего звена. Результат – сокращение занятости и рост безработицы.

Существенные изменения переживает и само предприятие как экономический институт. Традиционные производственные структуры заменяются небольшими профессиональными коллективами, работающими с новейшими компьютерными и телекоммуникационными технологиями. Все больший объем работ выносится за пределы предприятия, размывая его границы. На место зримой формы предприятия, сосредоточенной в высотных офисах и фабричных цехах, приходит виртуальное предприятие, представляющее совокупность пространственно рассредоточенных электронных рабочих мест, связанных между собой компьютерной сетью.

Мир труда становится все более пестрым за счет широкого распространения нестандартных форм занятости, среди которых:

- неполное рабочее время (неполный рабочий день или же неделя);
- разделение рабочего места, при котором на одно рабочее место нанимаются два (или несколько) работника, которые работают поочередно;
- временная работа, ограничивающая трудовые отношения определенным сроком или объемом работ;
- работа «без рабочего места», предполагающая выполнение трудовых обязанностей вне стен предприятия (на дому или же в постоянных разъездах и т.п.);
- работа по совместительству (одновременно у нескольких работодателей), при которой общее рабочее время может, как не достигать средней продолжительности рабочей недели, так и значительно превосходить ее;
- самозанятость, подразумевающая, что люди не состоят в каких-либо формальных организациях, а самостоятельно производят товары и услуги;
- неформальная занятость, которая не отражается в официальных документах (или отражается лишь частично), распространяющаяся благодаря тому, что контроль государства над нестандартными формами занятости затруднен.

Общая нехватка работы на рынке труда информационного общества проявляется не только или даже не столько в виде традиционной безработицы, сколько в виде гибкой неполной, изобилующей рисками занятости.

В результате, на смену занятости индустриального общества, основанной на стандартизации ее основных аспектов, приходит дестандартизированная занятость, совмещающая в себе одновременно элементы занятости и безработицы. В официальной статистике нестандартные формы занятости зачастую выдаются за обычную занятость, что, конечно, искажает реальную ситуацию. Все более стремительно расширяется круг людей, которых нельзя считать безработными, но которые одновременно не имеют гарантий стабильного дохода.

На повестку дня выдвигаются новые темы для обсуждения. Если в обществе «труда» люди в основном использовали свободное время для восстановления сил после утомительного рабочего дня, то в информационном обществе, в результате существенного сокращения профессиональной занятости людей до 20–30 часов в неделю, возникают проблемы организации свободного времени, определения сферы деятельности для самореализации личности. Появляется вероятность смены созидательной деятельности потребительством в информационном обществе в сравнении с обществом индустриальным, где труд был организующим и дисциплинирующим началом в жизни человека. Объектом многочисленных дискуссий становится вопрос о том, что же будет являться мерилом человеческих достижений вместо профессиональных успехов, и возможна ли вообще карьера вне работы.

Следует отметить, что тенденции, происходящие на рынке труда «нового общества», заставляют задуматься над главной проблемой – как материально обеспечить жизнь людей в обществе, где существенная доля их не работает. Эта проблема, на наш взгляд, очень сложна, и пути ее решения еще в полной мере не ясны.

Резюмируя вышеизложенное, хочется отметить радикальность изменений, произошедших в системе занятости постиндустриального общества, формирование ее дестандартизации. Можно говорить о появлении гибких и изменчивых форм взаимодействия субъектов рынка труда, которые по сравнению с традиционными могут быть названы нестандартными.

1.2. Формы взаимодействия субъектов рынка труда в мировой и российской практике: традиции и новации

Популярная теория Чарльза Хэнди об организациях-трилистниках гласит: «Трилистник – это способ наиболее эффективно использовать человеческий капитал» [53, с. 75]. Под трилистником в данном случае автор подразумевает три категории персонала, способные выполнять определенные обязанности в рамках одной организации.

Первая категория персонала – это основные работники организации. К ним относятся профессионалы, технические специалисты, высококвалифицированные рабочие и управляющие, без которых невозможно развитие организации. Эти работники являются носителями уникальных для конкретной организации знаний и умений, на рынке персонала они крайне малочисленны. Механизмы стимулирования труда этих работников основаны на больших размерах заработной платы, при этом используются такие инструменты стимулирования, как дополнительные льготы, участие в прибыли, в собственности и в управлении компанией.

Постоянную основу организации, так называемые «стержневые группы», дополняет вторая категория персонала – это внешние подрядчики. Это специалисты, привлекаемые для выполнения работы, не являющейся профильной, но необходимой для поддержания жизнеобеспечения организации. Объемы работ, которые работник должен выполнить качественно и в установленные сроки, определяют размер заработной платы привлекаемого специалиста. Повседневная деятельность данной категории персонала руководством организации контролируется в меньшей степени.

Третья категория персонала – «временные» работники, которых привлекают в сезонные «пики» деятельности организации или для того, чтобы обеспечить ее бесперебойное функционирование. «Грубо говоря, – пишет Хэнди, – они образуют рынок рабочей силы, на который работодатели выходят по необходимости и тогда, когда пожелают, платя этим людям как можно меньше» [53, с. 75].

На российском рынке труда названные категории персонала реализуются в таких формах занятости, как аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала – в форме так называемых аут-технологий. Их применение способствует решению проблем, связанных с подбором, адаптацией, увольнением работников, трудовыми спорами и т.д.

В российской экономической литературе аут-технологии определяют как формы заемного труда и условно подразделяют на две группы:

1) связанные с осуществлением специализированных функций, когда за пределы компании «выводятся» не конкретные сотрудники, а определенные функции или бизнес-процессы;

2) связанные непосредственно с предоставлением персонала.

Многообразие аут-технологий, наиболее часто используемых в кадровом менеджменте, наглядно отображено на рис. 1.

Механизм заёмного труда подразумевает взаимодействие трех сторон: агентства занятости, предприятия-заказчика (которое обращается в агентство занятости с целью поиска и подбора необходимого персонала на определенный срок), заёмного работника.

В зависимости от того, какие виды деятельности компания передает профессиональному агентству занятости, различают следующие формы заемного труда:

а) аутсорсинг непрофильных видов деятельности (минимальный аутсорсинг). Им занимаются обеспечивающие, вспомогательные, обслуживающие цеха и службы. Выводя за пределы компаний непрофильные функции, предприятие заключает контракт на долговременное обслуживание.

В этом смысле данная кадровая технология мало чем отличается от выполнения работ на подрядной основе. Для «молодых» компаний этот вид аутсорсинга представляет собой способ выживания в условиях жесткой конкуренции, для крупных – возможность сокращения затрат и снижения себестоимости;

б) аутсорсинг интеллектуальных видов деятельности (эффективный аутсорсинг). К таким видам деятельности относятся юридическая, консалтинговая, рекрутинговая, информационная, маркетинговая, бухгалтерская и др., что особенно актуально для российских предприятий, которые недостаточно эффективно решают задачи рыночного ценообразования, финансового менеджмента;

в) аутсорсинг производственных процессов (радикальный аутсорсинг). Он предполагает создание в результате реструктуризации оболочечной фирмы (фирмы без производства);

г) аутстаффинг. Эта форма предполагает выведение части работников за штат и оформление в штат кадрового агентства-провайдера, которое в дальнейшем формально выполняет для них функции работодателя, но по факту они продолжают работать в прежней компании;

д) лизинг персонала. Он подразумевает предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников клиенту на относительно продолжительный срок, от трех месяцев до нескольких лет.

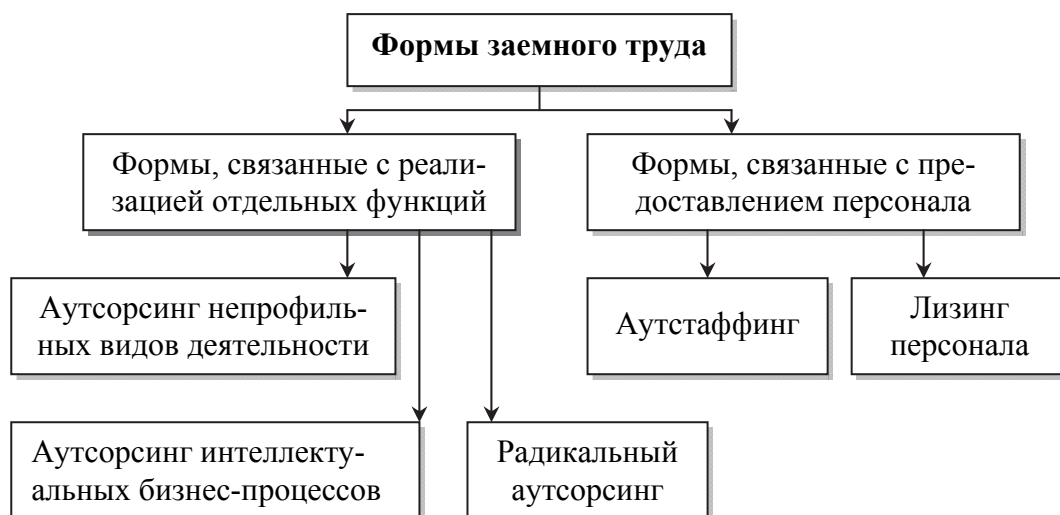


Рис. 1. Аут-технологии в кадровом менеджменте

В российской практике произошло некоторое смешение понятий аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала. Хотя смысловые границы между ними могут быть несколько размыты, они являются разными формами заемного труда [17, с. 42–45]. Для их четкой дифференциации необходима их более подробная характеристика.

Аутсорсинг

Сегодня на российском рынке труда достаточно распространено привлечение сторонних организаций для выполнения таких функций, как реклама и юридическое обслуживание, маркетинговые и социологические исследования. Это и есть примеры аутсорсинга (outsourcing – использование внешних услуг). При его использовании организация передает какую-то из своих функций внешней организации (подразделению другой организации). Заказчик покупает у организации (подрядчика) услугу, а не труд конкретных работников. Причем функция передается полностью организации-подрядчику и в штате организации-заказчика нет персонала, занятого выполнением этой функции. Стоимость услуги определяется договором между заказчиком и подрядчиком. Подрядчик сам решает вопрос о численности персонала, который будет реализовывать переданную функцию. Заказчик не имеет трудовых отношений с персоналом подрядчика и не может мотивационно воздействовать на него [6, с. 13].

Как правило, на аутсорсинг переводят работы, необходимые для поддержания жизнеобеспечения организации, но не являющиеся профильными для нее: обслуживание компьютерных сетей, логистику, маркетинговые исследования или уборку помещений.

Существуют и частные критерии использования аутсорсинга. К ним, например, относятся невозможность обеспечить требуемое качество продукции (услуг); необходимость снижения затрат; высвобождение дефицитного оборудования и высококвалифицированного персонала; высвобождение уникального оборудования, на котором изготавливаются стандартные изделия; необходимость улучшения работы отдела снабжения; сокращение номенклатуры закупаемых изделий за счет закупки собранных в узлы изделий.

В свою очередь, критериями отказа от аутсорсинга могут быть отсутствие надежных подрядчиков; потенциальная монополия со стороны возможного подрядчика; снижение оперативности ниже требуемого уровня; существенное увеличение сроков изготовления вне организации, неприемлемое для обеспечения процесса производства; себестоимость изготовления внутри организации меньше, чем цена предложения на рынке [10, с. 4–5].

На сегодняшний день на российском рынке труда наиболее распространенными видами деятельности, где аутсорсинг получил особенно широкое применение, являются кадровый консалтинг, рекрутинг, аутплейсмент, ассессмент и бизнес-обучение. Рассмотрим их более подробно.

Кадровый консалтинг (consulting) – вид консультационной деятельности по оказанию разнообразных услуг в сфере управления персоналом. В рамках кадрового консалтинга решаются задачи организации деятельности служб по работе с персоналом; повышения эффективности деятельности действующей службы управления персоналом; разработки и оптимизации отдельных процедур по управлению персоналом (а именно, документационное обеспечение управления персоналом; подбор и адаптация сотрудников; оценка персонала; система стимулирования и мотивации).

В России профессиональная деятельность по управленческому консультированию начала складываться на рубеже 60–70-х гг. прошлого столетия, а уже в конце 80-х гг. работали сотни специалистов, называвших себя «консультантами». Активно развивающийся в последние годы менеджмент-консалтинг, формирующий рынок консалтинговых услуг, по темпам роста уступает сегодня только рынку информационных технологий (Интернет-технологий и телекоммуникаций), однако его качественное состояние характеризуется неоднозначно.

Посредством аутсорсинга осуществляет и **рекрутинг**. Он предполагает подбор персонала («вербовку», набор, комплектование личного состава организации-клиента при помощи различных технологий).

Задачи рекрутинговых агентств условно можно разделить на две группы. Первая группа – это задачи, относящиеся к клиентам, которыми выступают работодатели. В частности, поиск и подбор персонала в соответствии с требованиями работодателя; надежность подбора, т. е. предоставляемого специалиста; подбор в строго оговоренный контрактом срок.

Надежность подбора – это ответственность и гарантии, которые берет на себя рекрутинговое агентство. Агентство несет ответственность за то, что представленный кандидат должен четко решать задачи того уровня, который был заявлен. Гарантии в зависимости от серьезности позиции длятся от 3 до 6 месяцев. Сроки выполнения заказа зависят от уровня подбираемого специалиста.

Решение задач второй группы, относящейся к самому рекрутинговому агентству, предполагает обеспечение рентабельности деятельности агентства, поиск и обучение собственных кадров; создание имени и продвижение марки на рынке кадровых услуг.

К характерным чертам современного российского рынка рекрутинговых услуг можно отнести:

- очень широкое географическое распределение рынка услуг по подбору персонала, что свидетельствует о востребованности данного вида услуг;
- неуклонная тенденция к росту региональных заказов на подбор персонала;
- повышение требований к качеству рекрутинговых услуг, что объясняется активизацией контактов и развитием взаимоотношений с клиентами,

ростом числа заказов со стороны местных клиентов, а также постоянными программами обучения персонала рекрутерских компаний на местах;

– отсутствие единой методики ценообразования. Цена услуг устанавливается самостоятельно каждой отдельной компанией;

– достаточно высокая степень конкуренции в отдельных секторах рынка.

Сегодня можно констатировать, что рекрутинг в России представляет собой перспективную отрасль деятельности, открывая широкие возможности для специалистов, имеющих образование в области управления персоналом.

Следующий вид деятельности, чаще всего реализуемый через аутсорсинг, – это услуги по трудоустройству высвобождаемого персонала, оказание психологической, информационной и консультационной помощи увольняемым работникам, – **аутплейсмент** (outplacement).

Его суть состоит в формировании у уволенного работника общего понимания ситуации, сложившейся на рынке труда региона, и в рекомендации ему эффективного способа поведения в процессе поиска новой работы.

Организации прибегают к аутплейсменту в связи с сокращением штатов при слиянии, закрытии или реструктуризации. Данная технология позволяет сохранить как внутренний, так и внешний имидж организации. Работник, получивший психологическую поддержку, вооруженный знаниями о текущей ситуации на рынке труда, уже как минимум способен перевести потенциально конфликтную ситуацию в увольнение по собственному желанию. Это выгодно работодателю не только с точки зрения минимизации издержек, связанных с сокращением (цена услуги в 5–10 раз ниже выплаты компенсации при увольнении, которая может достигать 4–6 зарплат), но и с психологической стороны – отношения между сторонами не перерастают в трудовой конфликт, сохраняется репутация предприятия как компании, заботящейся о своих бывших сотрудниках.

Для компаний использование технологии аутплейсмента выгодно еще и потому, что их бывшие сотрудники гарантированно не переходят к конкурентам: в 60–70 % случаев при аутплейсменте работодатели оговаривают условия с рекрутерами не трудоустраивать работников к своим конкурентам. Кроме того, поддерживая добрые отношения, менеджмент сохраняет возможность и в дальнейшем прибегать к помощи своих бывших сотрудников, например, в качестве консультантов или лоббистов.

Таким образом, аутплейсмент позволяет избежать социальных выплат, избежать рекламации, сформировать позитивный образ в глазах потенциальных партнеров.

Ассесмент (процедура оценки персонала компании) также реализуется посредством аутсорсинга. В отличие от простого тестирования ассесмент представляет собой комплексную профессиональную и личностную оцен-

ку и включает в себя множество процедур: психологическое и профессиональное тестирование, нормативные и ситуационно-поведенческие тесты, индивидуальные и групповые упражнения, интервью и проч. Компания, проводящая ассессмент, составляет итоговый отчет по результатам оценки и дает рекомендации.

Метод, позволяющий наиболее достоверно и непредвзято оценить соответствие характеристик кандидата компетенциям, определяющим эффективную работу на планируемой (занимаемой) должности, носит название **центр-оценки**.

Центр-оценки позволяет не упустить из виду кандидатов с высоким потенциалом, так как его задания «не привязаны» к традиционным критериям академической квалификации, а связаны непосредственно с будущей деятельностью на должности.

Ассессмент-центр позволяет выявить среди прошедших его кандидатов тех, кто не подошел на обсуждаемую вакансию, но подходит для других должностей специалистов (так называемый кадровый резерв). Это можно назвать побочным продуктом оценочного центра.

Ассессмент-центры получают позитивную оценку со стороны кандидатов, прежде всего, потому, что задания центров-оценки формируются из задач, отражающих реальную работу на соответствующей должности. Кроме того, у кандидатов имеется своего рода уникальная возможность получить по итогам Центра конструктивную обратную связь, что дает им возможность пользоваться полученной информацией в интересах саморазвития и профессионального самосовершенствования.

И, наконец, последний вид деятельности, имеющий отношение к аутсорсингу, которому также следует уделить внимание, – это бизнес-обучение. Это вид деятельности, который является определяющим фактором конкурентоспособности и жизнеспособности современной организации. Возрастающая роль обучения в процессах повышения конкурентоспособности предприятия и организационного развития обусловлена следующими факторами:

- 1) обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации;
- 2) обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации;
- 3) реализация организационных изменений значительно затрудняется без своевременного обучения персонала.

Решение этих задач возможно при условии разработки и практической реализации системы обучения, включающей разнообразные учебные программы, которые охватывают практически все категории работников.

Серьезной проблемой для многих организаций является удержание работников, прошедших обучение. Для того чтобы снизить риск потери таких работников, необходимо разработать и внедрить систему юридиче-

ских, организационных и морально-психологических мероприятий, направленных на закрепление и удержание в организации именно этой категории работников.

Поддержка обучения специальными программами, дающими работникам более широкие возможности развития карьеры и применения полученных знаний и навыков, – это те меры, которые помогают закрепить в организации обученный персонал.

В России чаще всего бизнес-обучение осуществляют кадровые агентства, специализирующиеся на рекрутинге. Обучение проводится в виде тренингов, семинаров, встреч профессиональных клубов, круглых столов специалистов и т. п. Это направление представлено, как правило, такими областями знаний, как управленческие технологии, построение личной профессиональной карьеры, методы эффективных продаж, психологические особенности взаимодействия людей и т. п.

Подводя итог, выделим основные моменты, характеризующие сущность аутсорсинга персонала на предприятии. Заметим, что данная форма заемного труда предполагает передачу организации-подрядчику определенной функции, не являющейся профильной, но необходимой для поддержания жизнеобеспечения организации. При этом в качестве субъектов, вовлеченных в процесс аутсорсинга, в данном случае выступают организация-заказчик и организация-аутсорсер (подрядчик), которая и отвечает в дальнейшем перед заказчиком за качество предоставляемой услуги. Преимущественными сферами использования данной аут-технологии являются реклама, бухгалтерия, юридическое обслуживание, обслуживание компьютерного оборудования, охрана и т.п. Для работодателя привлечение заемного персонала на условиях аутсорсинга открывает доступ к новым профессиональным знаниям, позволяет повысить качество выпускаемой продукции (оказываемых услуг) за счет возможности сконцентрироваться на основном виде деятельности, что, несомненно, является положительным моментом при использовании данной формы занятости.

Лизинг персонала

Вторая группа аут-технологий, предполагающая предоставление персонала. Лизинг (lea-sing) – это правоотношения, которые возникают, когда рекрутинговое агентство заключает трудовой договор с работником от своего имени, а потом направляет его на работу в какую-то организацию на относительно длительный срок. В основном это практикуется в тех случаях, когда услуги квалифицированного специалиста требуются с определенной регулярностью.

Известно, что кадровые стратегии различны и определяются, в первую очередь, потребностями бизнеса. Некоторые компании инвестируют значительные суммы в развитие и обучение своего персонала, стараясь минимизировать расходы на временный персонал, и используют его только в

редких случаях для выполнения краткосрочных заданий. Другие предпочитают получить сотрудников на условиях лизинга и именно таким образом свести к минимуму расходы на персонал и свои риски одновременно. В нынешнее время выбор кадровых решений достаточно разнообразен и способен отвечать меняющимся потребностям работодателей.

Возможность адаптироваться к изменениям этих потребностей существенна для компании, которая стремится быть успешной на рынке. И именно использование «временного» персонала в той или иной форме дает необходимую гибкость.

Существует несколько видов предоставления персонала. Первая разновидность – это долгосрочный лизинг персонала (staff leasing). Технология предполагает аренду организацией сотрудников, находящихся в штате агентства, на период от нескольких месяцев до нескольких лет. В основном это практикуется в тех случаях, когда услуги квалифицированного специалиста требуются с определенной регулярностью.

Предоставление временного персонала на срок от одного дня до нескольких месяцев предполагает краткосрочный лизинг персонала (temporary staffing). В основном он применяется в сезонные «пики» деятельности, а также для разовых акций, замены отсутствующих штатных сотрудников. Здесь, как правило, речь идет о найме административного и обслуживающего персонала на время проведения выставок, конференций, маркетинговых исследований, промоушн-акций, на время болезни или отпуска штатных сотрудников [16, с. 164–171].

Рассмотрим более подробно ситуации, в которых прибегают к лизинговым отношениям.

1. Организации часто сталкиваются с проблемой привлечения именно высококвалифицированных специалистов, потребность в которых не носит постоянный характер, а сфера деятельности находится в рамках бухгалтерского учета, аудита, юриспруденции и других областей знаний. Однако данное обстоятельство становится проблемой, если организация небольшая и найм специалиста или услуги специализированных компаний являются относительно дорогостоящим мероприятием. Кроме того, может понадобиться специалист, профессиональные услуги которого компаниями не предоставляются на рынке услуг. Найти такого квалифицированного специалиста на временной основе в сжатые сроки довольно проблематично. Поэтому лизинг персонала и возник по причине потребности организаций в разноплановых специалистах на разные сроки.

2. В случае болезни или наступления отпускного периода сотрудников, если их должностные обязанности никто из штатных сотрудников выполнять не может.

3. Стремление компании минимизировать налоговые потери при исчислении фонда оплаты труда.

4. Стремление к упрощению социально-трудовых отношений между компанией и привлекаемыми специалистами, так как возникающие в сфере наемного труда проблемы решаются агентством-провайдером.

5. В связи с временным или сезонным увеличением объема работ.

6. Иностранные компании, желающие быстро открыть представительство и начать деятельность в Российской Федерации, также прибегают к кадровому лизингу, однако берут в лизинг весь необходимый штат сотрудников. Лизинговыми услугами кадровых агентств могут воспользоваться и отечественные предприниматели, создавая региональные филиалы. Таким образом, кадровый лизинг предполагает не только предоставление во временное пользование отдельных специалистов, но и формирование штата организации. По аналогии с физическим капиталом, первую услугу можно сравнить с оперативной арендой, поскольку оперативный лизинг сотрудников, как правило, носит краткосрочный характер. При использовании второго вида лизинга зачастую наблюдается перевод «арендованных» работников в собственный штат организации, хотя это не всегда целесообразно. Однако данное деление условно, поскольку возможны исключения в обоих случаях [17, с. 46].

Таким образом, резюмируя изложенное, следует отметить, что в отличие от аутсорсинга персонала лизинг предполагает предоставление не услуги, а уже высококвалифицированного специалиста для выполнения определенных обязанностей в течение относительно длительного срока. При этом в качестве субъектов, вовлеченных в процесс лизинга, выступают три стороны: организация-заказчик, предоставляемый персонал и организация-исполнитель. В этом случае подрядчик отвечает перед руководством организации уже не за качество предоставляемой услуги, а за компетентность сотрудника, с которым заключен трудовой договор. Привлечение заемного персонала на условиях лизинга возможно в строительстве, при болезни или отпуске штатного сотрудника организации, когда речь идет о найме обслуживающего персонала на время проведения маркетинговых исследований, выставок и т.п. Возможность получения квалифицированного персонала в нужном количестве и в короткий срок, избежание простоев, снижение объемов кадрового делопроизводства – все это является очевидными плюсами лизинга для работодателя.

Аутстаффинг

Третья разновидность предоставления персонала – технология, позволяющая снижать административные расходы и риски, связанные с персоналом компании – это аутстаффинг (outstaffing – выведение персонала за штат). Используется в тех случаях, когда рекрутинговое агентство (подрядчик) не подбирает работников, а оформляет в свой штат уже существующий персонал организации-клиента (заказчика). При этом работники продолжают трудиться на прежнем месте и выполнять свои функции. Чис-

ленность и квалификацию требуемого персонала определяет заказчик, который не имеет трудовых отношений с предоставляемым персоналом, но может мотивировать каждого привлеченного работника. Подрядчик, таким образом, является нанимателем персонала, а заказчик может привлекать персонал для выполнения различных функций. На время своей работы предоставленный персонал становится частью коллектива заказчика, но весь кадровый документооборот по предоставленному персоналу ведет подрядчик [6, с. 14].

Многие компании пользуются аутстаффингом, чтобы решить вопросы, связанные, прежде всего, с ограничением штатного расписания и бюджета компании, а также, чтобы снизить риски, связанные с решением трудовых споров. Основную выгоду для себя они видят в возможности концентрироваться на своем основном бизнесе, не распыляясь на другие задачи.

Компании, предлагающие аутстаффинг как кадровую услугу, могут брать на себя функции расчета и выплаты заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности и компенсаций за отпуск, командировочных расходов; оформления необходимых бухгалтерских отчетов и справок; проведения всевозможных кадровых процедур в соответствии с законодательством; управления компенсационным пакетом сотрудников; прекращения трудовых отношений с сотрудником по требованию клиента.

Главная ценность аутстаффинга как кадровой услуги заключается в том, что она позволяет придать необходимую гибкость в управлении персоналом и привести в соответствие количество сотрудников реальному объему бизнеса [16, с. 171–172].

Подводя итог, подобно аутсорсингу и лизингу персонала, обозначим основные аспекты, раскрывающие сущность аутстаффинга как одной из форм заемного труда. Данная аут-технология предполагает выведение персонала за штат организации. При этом организация-подрядчик не подбирает работников (как в ситуации лизинга), а оформляет в свой штат уже существующий персонал организации-заказчика. Именно эти три стороны и являются в данном случае субъектами, вовлеченными в процесс аутстаффинга. Преимущественными сферами использования данной формы занятости являются сфера производства, услуг, банковские учреждения, оптовые и розничные компании. Очевидным плюсом для работодателя при использовании аутстаффинга является отсутствие необходимости заключать трудовой договор с работником, что минимизирует риск возникновения трудовых споров с привлекаемым персоналом. Работодатель становится мобильным в вопросах привлечения и сокращения персонала.

В завершении необходимо подчеркнуть, что в условиях возрастающей конкуренции и высокой мобильности, определяемых рыночными отношениями, аут-технологии постепенно становятся все более популярными на российском рынке труда, выполняя роль инструментов, позволяющих повышать эффективность организационного управления.

Глава 2. ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА: АНАЛИЗ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

2.1. Сравнительный анализ гибких форм занятости на рынке труда

Сравнивая понятия «аутсорсинг», «аутстаффинг» и «лизинг персонала», можно прийти к мнению, что эти формы взаимодействия субъектов рынка труда нельзя отделять друг от друга и разводить по разным полюсам – происходит некое их смешение. Однако услуги профессионального агентства занятости, предоставляемые на разных условиях, решают разные задачи, имеют различные преимущества и недостатки, как для самого работника, так и для того, кто работу предоставляет. В порядке упоминания аут-технологий по тексту, попытаемся конкретизировать те положительные и отрицательные моменты, с которыми может столкнуться и работодатель, и соискатель рабочего места.

Как уже было отмечено ранее, на аутсорсинг переводят работы, необходимые для поддержания жизнеобеспечения организации, но не являющиеся профильными для нее: обслуживание компьютерных сетей, логистику, маркетинговые исследования или уборку помещений. Среди основных преимуществ аутсорсинга можно выделить следующие:

- диверсификация рисков;
- увеличение контроля над бизнесом ввиду того, что появляется возможность сконцентрироваться на основном виде деятельности;
- улучшение качества продукции (услуг);
- отсутствие необходимости постоянного внедрения новых технологий своими силами;
- оптимизация движения денежных средств. Высвобождение денежных средств происходит за счет того, что стоимость услуг аутсорсинга гораздо ниже, чем затраты на содержание своего штата работников, с зарплаты которых нужно отчислять налоги и взносы. Стоимость услуг аутсорсера является затратами и сокращает налогооблагаемую базу;
- получение доступа к профессиональным знаниям.

В качестве недостатков перехода на аутсорсинг можно отнести:

- опасения по поводу надежности поставщика услуг (банкротство и т.д.);
- потерю контроля над производственным процессом;
- потенциальное сокращение собственного штата;
- концентрацию на продукте (процессе), а не на потребителе;
- потерю возможности растить собственные квалифицированные кадры;
- негативное отношение со стороны собственного персонала.

Аутстаффинг как форма заемного труда используется в тех случаях, когда рекрутинговое агентство (подрядчик) не подбирает работников, а оформляет в свой штат уже существующий персонал организации-клиента

(заказчика). При аутстаффинге работодатель получает следующие преимущества:

- работодатель не заключает с работником трудовой контракт и, следовательно, не вступает с ним в трудовые отношения;
- нет рисков трудовых споров в отношении привлеченного персонала;
- на подрядчика ложится решение всех вопросов, связанных с выполнением требований ТК РФ;
- работодатель становится мобильным в вопросах привлечения и сокращения персонала;
- работодателю не требуется вести кадровый документооборот по привлеченному посредством аутстаффинга персоналу, следовательно, не требуется увеличения численности кадровой службы организации;
- повышается устойчивость производственной деятельности, так как часть условно-постоянных расходов можно перевести в разряд условно-переменных;
- появляется возможность продления испытательного срока на любой необходимый период;
- появляется возможность выстраивать многоступенчатые мотивационные программы, используя, в том числе нематериальный стимул перевода работника в основной штат организации;
- можно добиться существенной экономии расходов по обеспечению социальных гарантий.

Определенные преимущества при аутстаффинге имеет и работник предприятия:

- имеется возможность работать дома в удобное время, по свободному графику или же по совместительству;
- появляется гибкость при решении задач, экономия времени;
- повышается вероятность найти более интересную работу с учетом имеющихся компетенций;
- имеется возможность хорошо зарекомендовать себя и в дальнейшем перейти в штат компании;
- появляется возможность узнать тонкости компании изнутри и предлагать более точные варианты решения какой-либо задачи;
- имеется возможность видеть результат своей работы и прозрачную систему ее оплаты.

Для предприятия аутстаффинг может повлечь такие негативные моменты, как:

- общее снижение эффективности работы компании;
- отсутствие возможности заинтересовать работника будущими перспективами;
- отсутствие ощущения собственного распоряжения работником, так как он не является работником этого предприятия;

- часть денежных средств уходит посредникам в качестве вознаграждения;

- удлинение цепочки заказчик-исполнитель, увеличивающее время решения некоторых вопросов.

Для работников, работающих в аутстаффинге, его негативные стороны проявляются в следующем:

- нестабильность при формально-официальном устройстве на работу;
- непостоянная занятость, вследствие чего, нестабильный заработок;
- невозможность перспективного планирования;
- отсутствие социального пакета, льгот и премиальных выплат;
- некая нестабильность, возможность того, что в любой момент компания может отказаться от такого человека;
- сложность в адаптации в результате частой смены коллективов.

Наиболее привлекательным является совместное использование кадрового аутсорсинга и аутстаффинга, при таком «симбиозе» можно ожидать экономии по статье «Накладные расходы».

И, наконец, следует выделить несколько плюсов лизинга персонала. Для компаний-работодателей преимущества лизинга заключаются в следующем:

- получение квалифицированного персонала в нужном количестве и в короткий срок;
- уменьшение объемов кадрового делопроизводства, что снижает административные затраты;
- снижение затрат на компенсационные пакеты, непредусмотренные для временных сотрудников, либо минимизации их;
- возможность приглашения понравившегося сотрудника в штат компании;
- избежание простоев, так как при болезни временного сотрудника или нахождении его в отпуске агентство обязано предоставить замену;
- сокращение издержек на временное привлечение высококвалифицированных специалистов.

Для работников труд на лизинговой основе имеет ряд негативных моментов:

- проблемы с потерей мотивации заемного персонала;
- при применении временной формы занятости права заемных работников защищены законодательством в меньшей степени;
- у таких сотрудников нет гарантий постоянного трудоустройства;
- в отличие от штатного персонала они не пользуются в полном объеме льготами, предоставляемыми законодательством о труде;
- их участие в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений существенно сужается;
- условия их труда зачастую отличаются от рабочего процесса штатного персонала: оборудование рабочего места, к примеру, может быть менее

комфортным, а соблюдение оговоренного графика работы, напротив, может отслеживаться более строго;

– появляется проблема лояльности персонала с учетом возможности угрозы информационной и имущественной безопасности работодателя.

Необходимость осознания точной грани различий между рассматриваемыми формами заемного труда создает предпосылки для проведения их сравнительного анализа, результатами которого должны стать четкость в понимании сущности и назначении популярных на сегодняшний день на рынке труда аут-технологий.

Выбор наиболее подходящего варианта использования заемного труда для успешного развития бизнеса следует делать на основании того, какие цели ставит перед собой руководство организации и какие ресурсы оно готово использовать.

Если приоритетной целью организации является снижение издержек и концентрация усилий на основных задачах, за счет снятия ответственности за выполнение обеспечивающих бизнес-процессов, то удобнее передать эти задачи компании-провайдеру и выполнить их на стороне, при использовании ресурсов сторонней компании, т.е. использовать аутсорсинг. Аутсорсинг позволяет компании-заказчику маневрировать на рынке и быть мобильнее конкурентов, так как такой ресурс, как время, значительно экономится за счет передачи второстепенных задач провайдеру.

Возможны ситуации, когда поставленной управляющей организацией задачей является снижение расходов по социальным гарантиям за счет сокращения численности персонала, но при условии сохранения объемов валовой прибыли. В данном случае оправданным является применение аутстаффинга. Эта экономия обусловлена снижением численности кадровой службы и бухгалтерии организации, исключением расходов на специальное программное обеспечение и т.д.

При работе на быстронасыщающихся рынках на разных территориях, когда за время жизненного цикла товара требуется обеспечить максимальный охват различных территориальных рынков, не перемещая весь персонал, занятый сбытом продукции, возникает необходимость повышения мобильности бизнеса. В подобной ситуации уместно прибегать к аутстаффингу персонала.

Лизинг персонала также позволяет сократить издержки на временное привлечение высококвалифицированных специалистов. Однако данная форма заемного труда уместна в той ситуации, когда у организации существует потребность в персонале для решения задач в рамках ограниченного определенным сроком проекта.

Используя механизм лизинга персонала, предприятие-работодатель получает возможность оперативно решать многие управленческие проблемы, возникающие перед руководителями конкретных структурных подразделений и администрацией в целом. К их числу можно отнести проблему

массовых отпусков в летний период, замещение заболевшего или отправленного в длительную командировку сотрудника. Наконец, отношения лизинга создают новую возможность для пополнения постоянного штата.

Временная работа в течение нескольких месяцев успешно заменяет традиционный испытательный срок, который распространяется сегодня на большинство вновь нанятых сотрудников частных и государственных организаций. В подобной ситуации работодатель может «испытать» несколько десятков кандидатов, не принимая в отношении них каких-либо специальных обязательств. Сопоставив их профессиональные и личностные качества, он делает одному из них предложение о переходе на постоянную работу. В результате параллельно решаются две задачи: повышается качество самого отбора за счет изучения реальных, а не «анкетных» деловых качеств сразу множества кандидатов и обеспечивается экономия затрат на самостоятельный поиск новых постоянных работников на рынке труда [33].

Несколько иной принцип формирования штата сотрудников действует, если существует необходимость реализации в организации концепции «концентрации мозгов». Суть концепции следующая: в штате организации состоят только ключевые сотрудники – «золотой фонд», интеллект организации. Рабочий и вспомогательный персонал в этом случае привлекается по аутстаффингу.

Если сравнивать услуги по такому критерию, как гарантии и ответственность за выполнение, то они также имеют отличие. Компания-провайдер гарантирует высокое качество выполнения задач предоставленным в лизинг персоналом. При этом она не отвечает за административные издержки, понесенные при предоставлении персонала.

При аутсорсинге и аутстаффинге компания-провайдер отвечает за функции, переданные компанией-заказчиком. Например, при аутстаффинге сотрудник, по-прежнему работая в компании-заказчике, отвечает за качество своей работы перед руководителем компании-заказчика, а компания-провайдер несет ответственность за правомерное обеспечение его работы с точки зрения Трудового кодекса РФ.

Рассмотрим следующий критерий – используемые средства (человеческие, материальные, финансовые ресурсы).

При лизинге персонала сотрудники предоставляются в долгосрочную аренду. Компания-провайдер в этом случае предоставляет сотрудников в качестве ресурсов. Сотрудники находятся постоянно в штате компании-провайдера, при этом дополнительных затрат, помимо предоставления штатных единиц, провайдер не несет.

Начислением заработной платы, трудовой дисциплиной занимается компания-заказчик. Провайдер гарантирует отличное качество выполнения работ предоставляемым персоналом, при этом получает в качестве гонорара сумму, составляющую определенное количество процентов от заработной платы предоставленных сотрудников.

Гонорар компания-провайдер в любом случае получает не единожды. Если при лизинге персонала это ежемесячные отчисления из заработной платы персонала, то при аутсорсинге и аутстаффинге – отчисления при выполнении оговоренного объема работ в виде абонентского обслуживания.

Если говорить о сроках, то обычно организация, обратившись однажды в компанию-провайдер, предоставляющую персонал в лизинг, в дальнейшем сотрудничает с ней. Срок действия договора фактически совпадает со сроком выполнения проекта. При лизинге, аутсорсинге, аутстаффинге обычно договор продляется в том случае, если за выполненной следует другая задача. Это объясняется тем, что потребность в сотрудниках, привлекающихся для выполнения сезонных проектов, возникает регулярно.

Таким образом, различные формы заемного труда различаются по таким параметрам, как участвующие в процессе стороны, сферы использования, возможности самореализации персонала, гарантии и ответственность агентства занятости, интеграция в корпоративную структуру и т.д. На сегодняшний день на рынке труда имеется возможность выбора различных аут-технологий с целью оптимизации использования персонала в деятельности организации. Однако на уровне потенциальных заказчиков существует практическая потребность в разработке методики, позволяющей оценить эффективность применения предприятием той или иной аут-технологии.

2.2. Использование гибких форм занятости: аспекты управленческого решения

Проведенный в первой главе теоретический анализ новых форм взаимодействия субъектов рынка труда является «начальным» этапом в процессе их идентификации. Необходимость оценки эффективности и перспектив развития новых форм заемного труда создает предпосылки для определения совокупности методов, позволяющих принимать обоснованные управленческие решения о целесообразности использования аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала на предприятии.

Однако принятие обоснованного решения об эффективности привлечения заемного персонала должно основываться на четко определенном алгоритме действий. Нами разработана последовательность основных этапов этого процесса, представленная на рис. 2.

Рассмотрим содержание представленных на схеме этапов более подробно.

Этап 1. Анализ организационной структуры предприятия, определение рациональной численности персонала.

Организационная структура предприятия представляет собой упорядоченную совокупность элементов, характеризующую устойчивостью отно-

шений, обеспечивающую целенаправленное функционирование предприятия как единого целого. Каждая организация имеет свою структуру управления, но далеко не всегда используемые оргструктуры можно назвать оптимальными для того или иного предприятия. Неоптимальная структура управления зачастую способна приносить прибыль при оперативном управлении, однако на перспективу она не рассчитана, и предприятие неизбежно ждет кризис. Таким образом, важное значение имеет обоснование количественно-качественной структуры и состава специалистов и приведение их в соответствие с производственными мощностями предприятия в целях достижения эффективности их функционирования [3, с. 84]. Именно это и служит предпосылкой для проведения анализа организационной структуры предприятия.



Рис. 2. Основные этапы принятия управленческого решения об использовании заемного труда

В настоящем исследовании анализ оргструктуры предлагается разделить на два этапа. Однако предварительно, на наш взгляд, целесообразно определить главные характеристики предприятия (объем реализованной продукции, уровень рентабельности производства, численность промыш-

ленно-производственного персонала), а также стратегию дальнейшего развития, обеспечивающую достижение поставленных руководством предприятия целей. Подобная информация позволит получить представление о масштабах деятельности предприятия, отнести его к классу крупного, среднего или малого, а также увидеть перспективу его дальнейшего развития. На первом этапе анализа оргструктуры необходимо определить количество вертикальных и горизонтальных уровней в системе, наименование подразделений, их соподчиненность. На втором этапе, опираясь на штатное расписание предприятия, возможно определить состав и численность работников каждого подразделения, порядок их взаимодействия при выполнении взаимосвязанных работ, проанализировать то, как распределяются задачи между конкретными исполнителями и устанавливается ответственность за их исполнение.

При этом в ходе диагностики оргструктуры предприятия, на наш взгляд, необходимо учитывать некоторые моменты. Во-первых, необходимо оценить, насколько полно функции, закрепленные за структурными подразделениями, покрывают потребности управления хозяйственными процессами, осуществляемыми на предприятии. Во-вторых, диагностике подлежит соответствие документально зафиксированных функций каждого подразделения фактически выполняемым. Следует обратить внимание на то, что дублирование их друг друга должно быть сведено к минимуму. В-третьих, следует оценить насколько функции, вмененные каждому подразделению, обеспечены в ресурсном и в информационном отношении [3, с. 86–87].

Важным является и то, чтобы оргструктура предприятия была управляема. В связи с этим в ходе ее диагностики необходимо проверить, чтобы:

- количество подчиненных функциональных руководителей (заместителей директора) у директора не превышало 3–5 человек;
- количество структурных подразделений, находящихся в ведении у заместителя директора, составляло порядка 6–8;
- число непосредственно подчиненных лиц у руководителя (начальника) структурного подразделения составляло не более 10 человек.

Таким образом, значимость вышеназванных моментов создает предпосылки для формирования оптимальной структуры и состава специалистов предприятия на основе определения потребности в них [48, с. 230].

Изучение потребности в кадрах и формирование их профессионально-квалификационной структуры должны быть основаны на четком разграничении функций и содержания труда работников. В рамках любого предприятия можно выделить следующие категории работников:

- функциональные руководители и руководители структурных подразделений, осуществляющих общее руководство предприятием;
- специалисты, осуществляющие инженерно-техническое обеспечение производства (разработка, технологическая и конструкторская подготовка);

– специалисты, осуществляющие экономические функции (техно-экономическое планирование, организация производства, труда и управления, материально-техническое обеспечение и сбыт, финансовая деятельность);

– служащие и технический персонал, занятые делопроизводством, информационным и хозяйственным обслуживанием производства.

Для расчета потребности в административно-управленческом персонале представляется целесообразным использовать известный метод Розенкранца [2, с. 211]:

$$\text{Ч} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \cdot t_i}{T} K_{\text{НРВ}} + \frac{t_p}{T} \frac{K_{\text{НРВ}}}{K_{\text{ФРВ}}}, \quad (2.1)$$

где Ч – численность административно-управленческого персонала, определенной профессии, специальности, подразделения и т.п., чел; n – количество видов организационно-управленческих работ, определяющих нагрузку данной категории специалистов; m_i – среднее количество действий (расчетов, обработки заказов, переговоров и т.п.) в рамках i -го организационно-управленческого вида работ за установленный период времени (например, за год); t_i – время, необходимое для выполнения единицы в рамках i -го организационно-управленческого вида работ, мин; T – рабочее время специалистов согласно трудовому договору за соответствующий промежуток календарного времени, дн; $K_{\text{НРВ}}$ – коэффициент необходимого распределения времени; t_p – время на различные работы, которые невозможно учесть в предварительных (плановых) расчетах, мин; $K_{\text{ФРВ}}$ – коэффициент фактического распределения времени.

Коэффициент необходимого распределения времени рассчитывается следующим образом:

$$K_{\text{НРВ}} = K_{\text{ДР}} \cdot K_{\text{О}} \cdot K_{\text{П}}, \quad (2.2)$$

где $K_{\text{ДР}}$ – коэффициент, учитывающий затраты на дополнительные работы, заранее не учтенные во времени, необходимом для определения процесса; как правило, находится в пределах $1,2 \leq K_{\text{ДР}} \leq 1,4$; $K_{\text{О}}$ – коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников в течение рабочего дня; как правило, устанавливается на уровне 1,12; $K_{\text{П}}$ – коэффициент пересчета явочной численности в списочную.

Коэффициент фактического распределения времени ($K_{\text{ФРВ}}$) определяется отношением общего фонда рабочего времени какого-либо подразделения ко времени, рассчитанному как $\left(\sum_{i=1}^n m_i \cdot t_i \right)$.

Потребность предприятия в специалистах и служащих можно определять на основе расчетно-аналитического метода поэлементного планирования. С помощью нормативов времени на отдельные элементы трудового процесса и рационального алгоритма выполнения конкретных работ опре-

деляется ее нормативная трудоемкость. Норму времени на отдельные виды работ, выполняемых специалистами и служащими, используют для установления необходимой их численности или загрузки конкретных исполнителей и рассчитывают по следующей формуле:

$$H_B = T_{ПЗ} + T_O + T_B + T_{ОТД}, \quad (2.3)$$

где $T_{ПЗ}$ – затраты подготовительно-заключительного времени (связаны с общим осмыслением выполняемой работы, изучением в случае необходимости методических указаний или инструкций, подготовкой и уборкой рабочего места, сдачей законченной работы); T_O – затраты основного времени (связаны с преобразованием определенной информации); T_B – затраты вспомогательного времени (связаны с самоконтролем процесса преобразования информации); $T_{ОТД}$ – затраты времени, связанные с согласованием полученных результатов в своем или в других подразделениях предприятия.

Таким образом, реализация первоначального этапа в системе принятия управленческого решения об использовании заемного труда позволит получить обобщенную оценку соответствия количественно-качественной структуры и состава специалистов производственным мощностям предприятия. Следовательно, полученные результаты позволят ответить на вопросы о том, сколько работников, какой квалификации, когда и где востребованы в рамках данного предприятия.

Этап 2. Оценка эффективности деятельности подразделений в рамках рассматриваемого предприятия; выделение подразделения, подлежащего переводу на использование заемного труда.

Для оценки эффективности подразделений в настоящем исследовании предлагается сформировать систему ключевых показателей эффективности (КПЭ). Эти показатели должны отражать результативность деятельности подразделений и в наибольшей степени характеризовать достижение стратегических целей предприятия.

Работу подразделений предлагается оценивать по трем основным направлениям деятельности:

- финансовые результаты (объем продаж (услуг), рентабельность, уровень расходов на содержание данной структурной единицы и т.п.);
- внутренние хозяйственные процессы (качество продукции (услуг), выполнение плана по объему работ; простои по внутренним причинам и т.п.);
- персонал (количество сотрудников, их квалификация, производительность труда, психологический климат среди сотрудников и т.п.).

Для того чтобы объективно отобрать из общего списка показатели, которые будут использоваться в системе КПЭ, на наш взгляд, необходимо сформировать экспертную группу. Основной задачей экспертов – руково-

дителей подразделений – будет являться характеристика каждого из показателей по ряду критериев:

- взаимосвязь со стратегией развития организации;
- количественное выражение;
- доступность;
- возможность формализации алгоритма расчета;
- релевантность.

Для комплексной оценки деятельности подразделения рассматриваемым показателям необходимо присвоить удельные веса, чтобы в результате можно было получить некий интегральный показатель эффективности для каждого подразделения:

$$k = \sum_{i=1}^n w_i \cdot k_i, \quad (2.4)$$

где n – количество коэффициентов; w_i – вес i -го коэффициента ($0 \leq w_i \leq 1$); k_i – ключевые показатели эффективности деятельности структурного подразделения.

Принятие окончательного решения об эффективности подразделений возможно посредством проведения мониторинга деятельности каждого подразделения. Мониторинг может производиться путем сравнения значений КПЭ:

- 1) с плановыми или нормативными значениями показателей, которые руководство организации устанавливает исходя из своих стратегических целей;
- 2) со значениями показателей у конкурентов на рынке в целом.

Данная процедура позволит распределить подразделения по группам в зависимости от значений КПЭ по отношению к нормативным, плановым или средним. Подобное распределение можно произвести и на основе интегрального показателя. В этом случае речь пойдет о кластерном анализе. Подразделения, попавшие в группу с наихудшими значениями КПЭ, требуют более детального анализа для определения, в каких из них следует провести ряд изменений для повышения эффективности [26, с. 85–86].

Этап 3. Формирование набора показателей для оценки эффективности заемного труда с позиции работодателя и с позиции работника.

Принимая во внимание наличие двух сторон в системе заемного труда – работника и работодателя – принятие решения о целесообразности аутсоринга, аутстаффинга или лизинга персонала должно опираться на определенные методики, позволяющие оценить эффективность форм заемного труда, как с позиции соискателя рабочего места, так и с позиции человека, предоставляющего работу.

Следует отметить, что данные методики оценки должны предполагать наличие качественных и количественных критериев, позволяющих сравнивать различные альтернативные варианты. При этом качественный анализ должен быть построен таким образом, чтобы по его результатам работода-

тель (работник) мог четко знать какая из форм заемного труда для него является предпочтительной. В свою очередь, возможность формализации алгоритма расчета количественных критериев должна позволить и той, и другой стороне оценить эффективность аутсорсинга, аутстаффинга или лизинга персонала в количественном выражении.

Поскольку разработка подобных методик и их дальнейшая апробация представляет собой ключевую задачу проводимого авторами исследования, более подробно их сущность будет рассмотрена в последующих параграфах второй главы.

Этап 4. Идентификация и оценка экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда.

Будучи явлением объективным, риск подразумевает собой вероятность наступления некоторого неблагоприятного события. В частности, в экономической деятельности под риском понимают вероятность потери организацией части своих ресурсов, недополучения доходов или появления дополнительных расходов в результате осуществления определенной деятельности. До момента наступления ущерба или потери риск остается гипотетической опасностью [56]. Для того чтобы исключить практическое проявление риска, важным моментом при принятии решения о целесообразности внедрения системы заемного труда является идентификация рисков, сопряженных с привлечением заемного персонала, их оценка и разработка мероприятий по их минимизации.

Видовое разнообразие рисков и причин их возникновения достаточно большое. В связи с этим базовые причины возникновения экономических рисков предлагается объединить в пять блоков, соответствующих функциональным подсистемам предприятия:

- производство (снижение производительности труда, брак в производстве и т.д.);
- персонал (низкая трудовая дисциплина, нарушение техники безопасности, повышение заболеваемости персонала и т.д.);
- маркетинг (ослабление рыночной позиции, падение спроса на продукцию и т.д.);
- финансы (увеличение затрат в стоимостном выражении, падение выручки, задержка в финансировании производства со стороны заказчика и т.д.);
- «общие» подсистемы (утечка конфиденциальной информации, сбои в информационных системах, умышленные действия третьих лиц, наносящих материальный ущерб предприятию и т.д.) [58, с. 11].

Подобное выделение причин возникновения экономических рисков в рамках функциональных подсистем предприятия позволит в полной мере идентифицировать возможные экономические риски, а также более точно определить способы управления ими в практической деятельности предприятия.

Известно, что управление риском невозможно без оценки его величины. Учитывая многообразие рисков и сложность задач управления ими, на практике анализ риска возможен как в качественной, так и в количественной оценке.

Качественная оценка риска широко применяется и позволяет быстро, без предварительных расчетов, оценить риск в отдельных случаях и при отсутствии количественных показателей. Наибольший потенциал применения, на наш взгляд, для качественной оценки экономического риска имеет метод экспертных оценок. Результаты экспертного опроса позволяют определить риски, сопряженные с использованием заемного труда, оказывающие наибольшее влияние на результаты деятельности предприятия с точки зрения вероятности и тяжести последствий их наступления.

Выделение базовых причин возникновения рисков в рамках функциональных подсистем предприятия создает предпосылки для разработки двух интегральных показателей, позволяющих оценить риски в количественном выражении, – это показатель уровня производственно-технического риска и показатель уровня финансово-экономического риска.

Подобное выделение двух областей оценки риска обусловлено тем, что производственно-технические риски – это риски, управляемые на уровне предприятия, вызванные условно-внутренними факторами. Финансово-экономические риски, обусловленные условно-внешними факторами, не управляемы на уровне предприятия, но они должны учитываться для обеспечения экономической устойчивости предприятия.

Интегральный показатель, позволяющий оценить уровень производственно-технического риска, можно представить следующим образом:

$$R_{пт} = w_1 X_{пр} + w_2 X_{п}, \quad (2.5)$$

где w_i – значимость i -го показателя в модели оценки производственно-технических рисков; $X_{пр}$; $X_{п}$ – показатели, характеризующие риски функциональных подсистем предприятия: производство ($X_{пр}$), персонал ($X_{п}$).

Показатель, характеризующий уровень финансово-экономического риска,

$$R_{фэ} = d_1 X_m + d_2 X_{ф} + d_3 X_o, \quad (2.6)$$

где d_i – значимость i -го показателя в модели оценки финансово-экономических рисков; X_m ; $X_{ф}$; X_o – показатели, характеризующие риски функциональных подсистем предприятия: маркетинг (X_m), финансы ($X_{ф}$), общие подсистемы предприятия (X_o).

Считаем возможным все параметры X_i в интегральных показателях представить как соотношение показателей оценки риска и эталонного значения показателя. Это позволит складывать между собой показатели, отражающие различные функциональные подсистемы предприятия. В качестве эталонных значений для нормализации показателей могут приниматься среднеотраслевые, нормативные или наилучшие значения показателей.

Показателями оценки уровня риска будут являться относительные величины, например, выработка на одного работника предприятия, коэффициент использования производственной мощности и т.д.

Значимость факторов в интегральных показателях может быть учтена на основе балльной оценки соответствующих видов рисков, рассчитанных с использованием метода экспертного опроса [58, с. 13–16].

Наиболее предпочтительной для рассматриваемого предприятия будет являться та форма заемного труда, для которой величина интегральных показателей будет принимать наименьшее значение.

В соответствии с отечественными и зарубежными стандартами процесс управления рисками состоит из нескольких блоков. В связи с этим после идентификации и оценки возможных экономических рисков использования заемного труда разумно разработать мероприятия, позволяющие минимизировать ущерб и максимизировать вероятность стабильной деятельности предприятия в случае привлечения заемного персонала.

Принимая во внимание сегодняшний дефицит финансовых ресурсов у большинства российских субъектов хозяйственной деятельности, простое резервирование денежных сумм, гарантирующих нормальное функционирование предприятия и реализацию его планов, даже в случае наступления рискованных событий, будет являться нерациональным отвлечением денежных средств из оборота. Поэтому для смягчения или устранения влияния непредвиденных обстоятельств, связанных с привлечением заемных специалистов, в качестве основного метода управления предлагается страхование.

Сущность методов страховой защиты, как известно, заключается в передаче риска страховщику за определенную плату. Следует обратить внимание на то, что расходы на страхование того или иного риска в обязательном порядке должны учитываться в структуре затрат, связанных с привлечением заемного персонала.

Несмотря на то, что при страховании часть собственных финансовых средств отвлекается на уплату страховых взносов, в результате чего происходит недоинвестирование в производство и потеря части прибыли. С другой стороны, в будущем возможен приток средств в виде компенсации убытков при наступлении страхового случая. В результате происходит перераспределение финансовых потоков, которое приводит к изменению стоимости предприятия и его чистых активов, рассчитанной с учетом ожидаемых денежных поступлений [35, с. 1722–1723].

Этап 5. Принятие управленческого решения о целесообразности внедрения системы заемного труда.

При методическом описании содержательной части пятого этапа следует отметить лишь то, что процесс принятия управленческого решения будет представлять собой результат практической реализации предлагаемого на рис. 2 алгоритма действий. На основании проведенных расчетов и

сформулированных выводов руководство предприятия должно получить возможность вынести обоснованное решение об эффективности делегирования функций заемным специалистам либо об отказе от внедрения системы заемного труда на предприятии и реализации процессов собственными силами работников подразделений.

Далее попытаемся раскрыть потенциал использования и практическую ценность методов, которые возможно реализовать в процессе принятия решения об эффективности привлечения заемного персонала.

Такой метод сбора информации, как анализ документов, в рамках проводимого исследования может найти свое применение, если в качестве этих документов рассматривать статистические данные или данные, характеризующие текущую деятельность предприятия. Так, например, при реализации первого этапа предлагаемого алгоритма действий подобный метод получения информации может быть востребован в ходе диагностики штатного расписания рассматриваемого подразделения, планов выпуска продукции предприятия и т.д. В рамках второго этапа информация, полученная в ходе анализа документов, необходима при сравнении полученных ключевых показателей эффективности подразделения с нормативными значениями или со значениями показателей у конкурентов на рынке.

Самым простым и при этом самым эффективным инструментом для получения информации, касающейся персонала, является опрос. Одним из важнейших преимуществ его является то, что опрос позволяет в достаточно сжатые сроки выяснить мнение больших совокупностей людей и получать разнообразную информацию. Существует две основных разновидности опросных методов – анкетный опрос и интервьюирование [19, с. 69]. В рамках проводимого исследования практическая значимость данного метода сбора информации обусловлена необходимостью определения квалификации работников рассматриваемого подразделения, а также психологического климата среди сотрудников. Кроме того, возможно, например, оценить и качество продукции (оказываемых услуг) посредством отзывов потребителей.

Практическую ценность в рамках проводимого исследования имеют и экономико-статистические методы, позволяющие оценить такие показатели, как численность персонала, производительность труда, рентабельность, процент брака и т.д. Кроме этого, существенный потенциал использования экономико-статистических методов имеют в ходе реализации третьего и четвертого этапов предлагаемого алгоритма: при оценке эффективности заемного труда, как с позиции работодателя, так и с позиции соискателя рабочего места, а также при количественной оценке экономических рисков, сопутствующих использованию заемного труда на предприятии.

В рамках вышеупомянутых этапов практическое применение, на наш взгляд, находит и метод экспертных оценок. При экспертном анализе с учетом вопросников отсутствует необходимость в точных исходных дан-

ных, а также существует определенная возможность проведения оценки до расчета эффективности нововведения. Так, например, при качественной оценке экономических рисков, сопряженных с системой заемного труда, специально разработанные вопросники позволят экспертам выявить наиболее значимые из них с точки зрения тяжести последствий и вероятности их наступления.

Таким образом, практическое применение предлагаемой совокупности методов, на наш взгляд, позволит поэтапно реализовать алгоритм принятия управленческого решения относительно эффективности привлечения заемного персонала, а также решить ключевую задачу настоящего исследования, подразумевающую собой разработку и апробацию методики оценки эффективности аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала, как с позиции работника, так и с позиции работодателя.

Глава 3. МЕТОДИКА АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

3.1. Методика оценки эффективности использования новых форм взаимодействия субъектов рынка труда для работодателей

Появление в российской практике найма новых для предприятий-работодателей видов услуг на рынке труда предполагает увеличение числа вариантов способов привлечения и отбора персонала. В связи с этим оценка эффективности внедрения аутсорсинга, аутстаффинга или лизинга персонала на предприятии становится необходимой и приобретает важное значение как с практической, так и с теоретико-методической точек зрения – ведь именно ее результаты должны быть ключевыми при принятии управленческого решения.

Теоретико-методический аспект этой проблемы заключается в определении и построении критерия эффективности использования заемного труда и включает в себя процесс подбора подходящего экономико-математического аппарата, адекватно описывающего рассматриваемую форму этого вида труда. Практический же аспект состоит в возможности обеспечения баланса между ценой и качеством выполняемых привлекаемым специалистом работ (услуг) при выборе стратегии кадрового обеспечения предприятия.

В научной литературе вопросу эффективности уделяется значительное внимание, поскольку данная проблема является одной из ключевых в различных сферах жизни общества. Однако чаще всего эффективность рассматривают только с экономической точки зрения, как отношение полу-

ченной прибыли к понесенным затратам, при этом забывая о социальном аспекте этой категории.

Принципиальная взаимосвязь экономического и социального аспектов эффективности использования заемного труда вполне объяснима. С одной стороны, социальную эффективность в виде стимулов для сотрудников можно обеспечить только тогда, когда существование организации является надежным и она получает прибыль, позволяющую предоставить эти стимулы; с другой стороны, экономической эффективности можно добиться только в том случае, если сотрудники предоставят в распоряжение организации свою рабочую силу, что они обычно бывают готовы сделать только при наличии определенного уровня социальной эффективности [14, с. 198].

В связи с этим при построении методики оценки эффективности аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала с позиции работодателя в рамках категории «эффективность» мы будем рассматривать две ее составляющие – экономическую и социальную. И если экономические результаты имеют широкий спектр измерения от прибыли и рентабельности до объема выполненных работ, то социальные результаты – это социально-экономический эффект от внедрения заемного труда. Последний, например, измеряется научно-техническим уровнем организации, уровнем квалификации штатных работников предприятия, степенью удовлетворенности трудом, уровнем жизни и т.д.

Выбор и обоснование показателей социально-экономической эффективности деятельности предприятия, на наш взгляд, должно опираться на следующие принципы:

- комплексность оценки социально-экономической эффективности (стремление учесть все возможные социально-экономические результаты деятельности предприятия – как промежуточные, так и конечные);
- простота и репрезентативность показателей (показатель должен в максимальной степени отражать исследуемое явление, быть простым в расчете и наглядным для использования);
- отсутствие дублирования показателей (система оценок должна быть сбалансирована по спектру анализируемых результатов деятельности предприятия при минимуме рассчитываемых показателей);
- возможность практического определения на основе имеющихся источников информации [18, с. 16].

Внедрение той или иной формы заемного труда на предприятии может быть признано результативным в том случае, если деятельность организации носит инновационный характер, является доходной (с точки зрения максимизации общественного благосостояния) и если при этом обеспечиваются благоприятные условия труда. В связи с этим, для практического определения экономических и социальных результатов внедрения заемного труда на предприятии, на наш взгляд, целесообразно использовать следующие типы показателей:

- показатели затрат – стоимостная оценка требуемых для привлечения заемного специалиста финансовых, трудовых и материальных ресурсов;
- показатели результативности – непосредственно результаты деятельности предприятия, возникшие вследствие произведенных при использовании заемного труда затрат (производительность труда заемных работников, прибыльность, затрат и заработной платы, качество продукции (услуг), выпускаемой (оказываемых) заемными специалистами и т.д.);
- показатели конечных результатов деятельности – последствия выполнения возложенных на специалиста функций [25, с. 68]. Так, например, если речь идет о стремлении работодателя оптимизировать издержки на персонал или уменьшить налоговое бремя, критерием результативности его деятельности, в данном случае, будет являться степень достижения поставленных целей.

Главным при выборе показателей, на наш взгляд, должна стать гармонизация отражения в совокупности индикаторов как экономической, так и социальной эффективности. Иными словами, в цепочке выбранных показателей должно быть примерно равное количество величин, отражающих как экономическую, так и социальную эффективность внедрения заемного труда на предприятии. Если же пропорция будет нарушена, сбалансировать экономическую и социальную составляющие эффективности позволят весовые коэффициенты. Характеризуя степень значимости каждого индикатора эффективности, именно они будут обеспечивать гармонизацию экономической и социальной составляющих эффективности в рамках методики оценки.

Предлагаемый экономико-математический аппарат для оценки социально-экономической эффективности внедрения заемного труда на предприятии представлен на рис. 3.

Рассмотрим более подробно содержание показателей, образующих экономическую составляющую эффективности, и обоснуем их практическую применимость в рамках проводимого диссертационного исследования.

1. Затраты на персонал в издержках производства. А.Я. Кибанов определяет затраты на персонал как интегральный показатель, который включает расходы, связанные с привлечением, вознаграждением, стимулированием, использованием, развитием, социальным обеспечением, организацией труда и улучшением его условий труда, увольнением персонала [23, с. 275].

Принимая во внимание точку зрения автора, в структуре затрат на персонал можно выделить три основные составляющие:

- затраты на формирование персонала;
- затраты на использование персонала;
- затраты на развитие персонала.

Тогда общие затраты на персонал предприятия возможно представить следующим образом:

$$ЗП=ЗФП+ЗИП+ЗРП, \quad (3.1)$$

где ЗП – полные затраты на персонал; ЗФП – затраты на формирование персонала; ЗИП – затраты на использование персонала; ЗРП – затраты на развитие персонала.

Затраты на формирование персонала, предположительно, могут включать в себя гонорары кадровым агентствам при оказании услуг поиска подходящей кандидатуры, затраты на проведение профессиональных тестирований, организацию собеседований с экспертами, кейсов и т.д.

Под категорию затрат на использование персонала несомненно будут подпадать: заработная плата работников, всевозможные социальные выплаты, расходы на спецодежду, на перемещение работников, организацию техники безопасности на рабочих местах, обеспечение спецоснасткой и т.д.

И, наконец, необходимость постоянного роста компетенции сотрудников будет создавать предпосылки для возникновения затрат, связанных с инвестициями в кадровый потенциал предприятия, т.е. затрат на обучение и повышение квалификации работников предприятия [45, с. 3].

Затраты на персонал в издержках производства будут оцениваться применительно к двум категориям работников, выполняющих одинаковые функции, – это штатный работник предприятия и заемный специалист, которому планируется делегирование определенных обязанностей. Несомненно то, что выбор будет в пользу работника, величина затрат на содержание которого и их удельный вес в издержках производства будут принимать наименьшее значение.

2. Социальные выплаты предприятия в расчете на одного работника. В организациях социальные льготы и выплаты являются неотъемлемой частью системы вознаграждения персонала из специальных социальных фондов и фондов потребления [1, с. 99]. Структура затрат работодателя на рабочую силу, утвержденная Международной организацией труда (МОТ), включает в себя десять групп показателей:

- 1) прямая заработная плата;
- 2) оплата за неотработанное время;
- 3) единовременные премии и поощрения;
- 4) расходы на питание, топливо и другие натуральные выдачи;
- 5) расходы на обеспечение работников жильем;
- 6) расходы на социальную защиту;
- 7) расходы на профессиональное обучение;
- 8) расходы на культурно-бытовое обслуживание;
- 9) затраты, не вошедшие в ранее приведенные классификационные группы;
- 10) налоги, относимые к затратам на рабочую силу.

Вместе с тем нестандартные трудовые отношения между работодателем и соискателем рабочего места не предусматривают подобные социальные выплаты. Заемные работники действительно часто оказываются исключенными из разного рода систем коллективного поощрения и социальных выплат. Они имеют, как правило, низкую продолжительность трудового стажа на одном месте работы и низкие накопления специфического человеческого капитала, и по этой причине не получают доплат и надбавок [47, с. 19]. Следует пояснить, что под специфическим человеческим капиталом в данном случае подразумеваются специализированные навыки, опыт или квалификация работника, которые представляют собой ценность только для одного конкретного работодателя [51].

Несомненно, что для работодателя, руководимого желанием оптимизировать издержки на персонал, в денежном выражении «заемный труд» по данному фактору будет «выгоднее». Однако подобная дискриминация привлекаемых специалистов может накладывать негатив на социально-психологический климат трудового коллектива, который будет рассмотрен ниже в качестве фактора социальной составляющей эффективности заемного труда. Учитывая прямую взаимосвязь между данными критериями, работодателю следует предусматривать в трудовом договоре в денежной и натуральной формах компенсации на жизненно необходимые цели заемного работника.

3. Суммарные платежи предприятия в бюджет в расчете на 1 рубль выручки. В результате оптимизации штатной численности персонала за счет внедрения заемного труда на предприятии происходит относительное снижение издержек, улучшается соотношение между объемом производства и уровнем затрат на труд. Это связано с тем, что затраты на заёмных специалистов, фактически занятых на предприятии, не учитываются по статье издержек по труду, а переходят в статью издержек на приобретение услуг (или операционные расходы). В России издержки по данной статье уменьшают размер налогооблагаемой прибыли. Предприятие формально производит объёмы продукции (услуг) меньшей численностью штатных сотрудников, что в соответствии с отчётностью улучшает его показатели прибыльности и ликвидности [47, с. 18].

Подобное преимущество заемного труда позволяет рассматривать динамику соотношения суммарного налогового бремени на единицу выручки в качестве индикатора эффективности делегирования функций заемным специалистам.

4. Объем выручки, полученной в результате ликвидации простоев в работе. По результатам европейских исследований к основным причинам, по которым предприятия-заказчики обращаются к агентствам занятости, предоставляющим услугу заемного труда, относится замена временно отсутствующего штатного персонала [47, с. 16].

Временно отсутствующие работники, например, по причине болезни, нахождения в отпуске (в том числе по беременности и родам и т.д.) приводят к возникновению простоев, относительному росту издержек предприятия при снижении производительности. В этом случае заёмный труд может рассматриваться как альтернатива, если речь идёт о срочной, непредвиденной (незапланированной) и неопределённой по сроку замене временно отсутствующего работника. При этом объем выручки, полученной в результате ликвидации простоев в работе предприятия, может быть рассчитан как объем недоданной продукции из-за простоев по причине отсутствия работника, умноженной на стоимость единицы продукции.

5. Среднемесячная заработная плата работника предприятия. Отсутствие роста заработной платы, равно как и ее чрезмерная дифференциация приводят к возникновению социальной напряженности внутри трудового коллектива. Многие предприятия часто обвиняют в уменьшении заработной платы временных работников по сравнению с постоянными. Эта проблема носит название «wage penalty» [47, с. 19].

Анализ результатов экспертиз таких авторов, как Л.И. Смирных, А.М. Ляпина, посвященных неустойчивой занятости, позволяет судить о том, что работники, выведенные за штат либо привлеченные через агентства, зарабатывают меньше, чем постоянные, на 15, 20 и реже 50 %. Иногда при выводе постоянных работников за штат предприятия размер заработной платы остается прежним, однако по прошествии определенного времени зарплата постоянных работников увеличивается (индексируется на уровень инфляции, повышается по условиям коллективного договора и т.п.), а у «заемных» – нет. Интересные тенденции наблюдаются иногда при выделении крупных подразделений (например, ремонтных). Происходит одновременное уменьшение заработной платы высококвалифицированных работников и увеличение заработной платы руководителей среднего звена и малоквалифицированных рабочих [28, с. 26].

Принимая во внимание вышесказанное, есть основания полагать, что более низкая мотивация заемного работника в сравнении со штатным персоналом может привести к ухудшению социально-психологической атмосферы в коллективе, негативно сказаться на продуктивности и качестве труда. Поэтому владение работодателем информацией о величине среднемесячной заработной платы работника необходимо для предотвращения чрезмерной дифференциации в размере оплаты труда штатных работников и заемных специалистов.

6. Соотношение темпов роста производительности труда и средне-годовой заработной платы. Говоря о производительности как о целостной системе, в ее структуре можно выделить множество элементов, которые в совокупности формируют производительность труда отдельного работника и могут влиять на нее как положительно, так и отрицательно.

Поэтому в рамках проводимого исследования рассматривать производительность как показатель, характеризующий результативность внедрения заемного труда, будет не совсем корректным. Кроме того, оценить динамику показателя возможно лишь при условии синхронного выполнения одной и той же функции штатным работником и заемным специалистом.

В связи с этим, принимая решение о делегировании отдельных функций, работодателю, на наш взгляд, при планировании показателей по труду целесообразно рассматривать коэффициент опережения.

Систематический рост средней заработной платы – явление закономерное. Однако темпы роста заработной платы вместе с выплатами из фонда поощрения должны сопровождаться опережающими его темпами роста производительности труда (например, за счет снижения непроизводительных затрат рабочего времени, нерегламентированных перерывов, внедрения новых технологий производства, оборудования и т.п.). Это объяснимо тем, что при опережающих темпах роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы предприятие получает относительную экономию фонда заработной платы, снижающую себестоимость продукции. В противном случае предприятие допускает перерасход фонда заработной платы, растет себестоимость продукции, снижаются прибыль и рентабельность [5].

Таким образом, соотношение индексов упомянутых выше величин позволит нам определить коэффициент опережения, рассчитываемый по формуле

$$K_{\text{оп}} = \frac{I_{\text{пт}}}{I_{\text{зн}}}, \quad (3.2)$$

где $I_{\text{пт}}$ – индекс производительности труда; $I_{\text{зн}}$ – индекс среднегодовой заработной платы.

Аналогичным образом раскроем содержание показателей, образующих социальную составляющую эффекта от внедрения системы заемного труда на предприятии, и обоснуем их практическую применимость в рамках методики оценки эффективности.

1. Удельный вес заемных работников в общей численности персонала. Отношение численности заемных работников к общей численности персонала предприятия позволит определить удельный вес заемных работников в общей численности работников. Однако если рассматривать данный показатель вне взаимосвязи с другими, то величина его в рамках проводимого исследования будет носить лишь информативный характер.

Возможность показателя удельного веса детерминировать другие важные величины (производительность труда, фондовооруженность, зарплатоемкость и т.д.) позволяет нам построить факторную модель, отражающую взаимосвязь удельного веса заемных специалистов в общей численности персонала и производительности труда.

Представим традиционную формулу для расчета производительности следующим образом:

$$ПТ = \frac{ВП}{ЧП}, \quad (3.3)$$

где ПТ – производительность труда одного работающего; ВП – объем продукции; ЧП – численность работающих.

Отметим, что натуральные единицы измерения наиболее объективно отражают производительность труда (выработку – количество продукции, приходящееся на единицу трудовых затрат, чел.-ч, или на одного работника предприятия) на предприятии. Однако их применение ограничивается лишь предприятиями, производящими однородную продукцию. Для сравнения производительности труда на предприятиях, производящих разнородную продукцию, показатели выработки могут исчисляться лишь в стоимостном выражении (в сопоставимых ценах). На рабочих местах, в бригадах, участках и цехах предприятия, производящих разнородную или незавершенную производством продукцию, которую невозможно измерить ни в натуральных, ни в стоимостных единицах, показатель выработки будет определяться в затратах труда на ее производство (чел.-ч) [46, с. 16].

Учитывая тематику проводимого исследования, представим численность работающих (ЧП) в виде двух составляющих: численности штатного персонала (ЧП_{шт}) и численности привлеченного или заемного персонала (ЧП_з). При этом величину численности заемного персонала выразим через общую численность персонала, умноженную на удельный вес заемных специалистов в общей численности работающих. Тогда формула (3.3) примет следующий вид:

$$ПТ = \frac{ВП}{ЧП_{шт} + ЧП_з} = \frac{ВП}{ЧП_{шт} + УД_з \cdot ЧП}. \quad (3.4)$$

Используя метод цепных подстановок, определим влияние каждого фактора на величину производительности труда.

Влияние изменения объемов продукции на величину производительности можно представить следующим образом:

$$\Delta ПТ_{ВП} = \frac{(ВВ_1 - ВП_0)}{ЧП_{шт_0} + УД_{з_0} \cdot ЧП_0}. \quad (3.5)$$

Изменение производительности труда под воздействием численности штатного персонала, удельного веса заемных специалистов и общей численности работающих соответственно находится по формулам:

$$\Delta ПТ_{ЧП_{шт}} = \frac{ВП_1}{(ЧП_{шт_1} - ЧП_{шт_0}) + УД_{з_0} \cdot ЧП_0}, \quad (3.6)$$

$$\Delta ПТ_{УД_з} = \frac{ВП_1}{ЧП_{шт_1} + (УД_{з_1} - УД_{з_0}) \cdot ЧП_0}, \quad (3.7)$$

$$\Delta \Pi_{\text{чп}} = \frac{\text{ВП}_1}{\text{ЧП}_{\text{ш}_1} + \text{УД}_{\text{з}_1} \cdot (\text{ЧП}_1 - \text{ЧП}_0)} \cdot \quad (3.8)$$

Рассчитав воздействие каждого фактора на величину производительности труда до и после внедрения системы заемного труда, появляется возможность судить о влиянии удельного веса заемных специалистов на величину производительности труда, а также о результативности планируемого нововведения.

2. Коэффициент текучести кадров и его динамика. Практическая применимость данного показателя в рамках методики оценки обусловлена тем, что неравные условия труда, дифференциация в оплате труда штатных работников и привлекаемых специалистов могут способствовать возникновению напряженности внутри трудового коллектива и, как следствие, увольнениям постоянного персонала.

В количественном выражении коэффициент текучести кадров можно определить отношением числа штатных работников предприятия, выбывших за анализируемый период по собственному желанию, к среднесписочной численности персонала за тот же период:

$$k_{\text{тк}} = \frac{\text{ЧП}_{\text{ш}}}{\text{ЧП}} \cdot \quad (3.9)$$

Естественная текучесть (3–5 % в год) способствует своевременному обновлению коллектива и, как правило, не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы [54, с. 2]. В свою очередь, динамика роста данного показателя будет указывать работодателю на серьезные недостатки в управлении персоналом, вызовет значительные экономические потери, а также создаст организационные, кадровые, технологические и психологические трудности.

Попытаемся построить факторную модель, позволяющую увидеть динамику текучести по заемному и собственному персоналу, представив общую численность персонала в виде двух составляющих: численности штатного персонала и численности заемного персонала:

$$k_{\text{тк}} = \frac{\text{ЧП}_{\text{ш}}}{\text{ЧП}_{\text{ш}} + \text{ЧП}_{\text{з}}} \cdot \quad (3.10)$$

Используя метод цепных подстановок, рассчитаем влияние каждого из анализируемых факторов на искомую величину:

$$\Delta k_{\text{тк}_{\text{чп}_{\text{ш}}}} = \frac{(\text{ЧЧ}_{\text{ш}1} - \text{ЧП}_{\text{ш}0})}{(\text{ЧЧ}_{\text{ш}1} - \text{ЧП}_{\text{ш}0}) + \text{ЧП}_{\text{з}}} \cdot \quad (3.11)$$

$$\Delta k_{\text{тк}_{\text{чп}_{\text{з}}}} = \frac{\text{ЧП}_{\text{ш}1}}{\text{ЧП}_{\text{ш}1} + (\text{ЧП}_{\text{з}1} - \text{ЧП}_{\text{з}0})} \cdot \quad (3.12)$$

Увеличение текучести соответствующей категории работников будет сигнализировать о неэффективной кадровой политики на предприятии. В

этом случае работодатель рискует столкнуться с рядом негативных последствий, например, с неравномерным распределением рабочей силы в структурных подразделениях предприятия, неподготовленностью работников к работе на новых рабочих местах в условиях ограниченности ресурсов, нарушением ритмичности технологического процесса и т.д.

3. Оценка качества трудовой жизни сотрудников. Говоря о трудовом коллективе как о целостной системе, в ее структуре можно выделить ряд факторов, определяющих место и значимость членов группы в достижении поставленных руководством стратегических целей предприятия. На наш взгляд, при принятии решения об эффективности делегирования функций заемным специалистам возникает необходимость оценки влияния заемного труда на качество трудовой жизни каждого работника, сплоченность трудового коллектива и уровень квалификации персонала.

Анализ научных публикаций, посвященных вопросам оценки качества трудовой жизни работников предприятия, позволил сделать вывод о том, что вопрос о составе показателей качества трудовой жизни персонала до сих пор остается дискуссионным. Следует согласиться с точкой зрения Л.Г. Миляевой о том, что совокупность показателей должна включать в себя как базовые сквозные компоненты, так и частные, учитывающие возможности организации и специфичность предпочтений персонала [33, с. 150]. Соглашаясь с А.П. Егоршиным, показатели качества трудовой жизни должны быть сгруппированы по семи подсистемам работы с персоналом:

- 1) трудовой коллектив;
- 2) оплата труда;
- 3) рабочее место;
- 4) руководство организацией;
- 5) служебная карьера;
- 6) социальные гарантии;
- 7) социальные блага [13, с. 495].

В связи с этим в проводимом исследовании оценку влияния заемного труда на качество трудовой жизни персонала (как штатного, так и привлеченного) считаем необходимым провести путем социологического опроса работников предприятия. Подобный способ сбора информации позволит более детально оценить степень удовлетворенности отдельными факторами (оплата труда, рабочее место, социальные гарантии и т.п.), формирующими качество трудовой жизни, как у штатных работников, так и у привлеченных специалистов.

По мере того, как работник ознакомится с содержательной частью каждого вопроса предлагаемой анкеты и отразит свою точку зрения посредством выбора одного из вариантов ответов, станет возможным обработка полученных оценок в специализированной программе (например, SPSS – Statistical Package for Social Sciences). В рамках анализа данные опроса преоб-

разуются, рассчитываются статистические показатели одномерного и двухмерного анализа, итоги представляются в табличной и графической формах.

4. Оценка психологической атмосферы в трудовом коллективе. Ранее уже говорилось о том, что чрезмерная дифференциация в оплате труда между штатными работниками и заемным персоналом, более высокая интенсивность труда и худшее качество трудовой жизни, за счет невозможности использовать социальные права и гарантии, оговоренные для основного коллектива, могут способствовать возникновению социальной напряженности среди работников предприятия. Несомненно, что следствием разногласий внутри трудового коллектива может стать снижение мотивации и качества труда, как следствие, производительности труда на предприятии. В этом случае инструментом для оценки психологической атмосферы в трудовом коллективе вновь может стать анкетный опрос.

5. Средний уровень квалификации специалистов по результатам экспертных оценок. Профессиональная квалификация специалиста является интегральным показателем, включающим в себя профессиональный опыт, личностные качества и другие профессиональные характеристики. Она непосредственно влияет на качество и результативность деятельности работника.

При проведении экспертной оценки уровня квалификации специалиста в рамках проводимого исследования, прежде всего, важно ответить на вопросы о том, по каким параметрам она будет осуществляться. В качестве нормативного документа в данном случае разумно использовать профессиональный стандарт, определяющий требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям соответствующей должности.

Следует пояснить, что компетентность представляет собой новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющих сущность профессиональной деятельности [55, с. 109].

Для удобства проведения экспертной оценки предлагается разработать экспертный лист, параметры которого будут структурированы по показателям, характеризующим каждую из профессиональных компетенций.

В соответствии с методикой оценки по пятибалльной шкале экспертам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной деятельности аттестуемого специалиста:

5 – очень высокая степень выраженности указанной в утверждении характеристики. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует типичным качествам и поведению специалиста. Ответ экспертов – «да»;

4 – высокая степень выраженности характеристики. Она часто проявляется в различных ситуациях. Иногда возникают случаи, когда качества или поведение аттестуемого специалиста не соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее да, чем нет»;

3 – средняя степень выраженности характеристики. В некоторых ситуациях качества и поведение аттестуемого соответствуют утверждению, в некоторых – не соответствуют. Ответ экспертов – «среднее значение»;

2 – слабая степень выраженности характеристики. Она редко проявляется в рабочих моментах. Поведение и качества аттестуемого специалиста лишь иногда соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее нет, чем да»;

1 – характеристика не представлена в деятельности аттестуемого специалиста. Качества и поведение не соответствуют содержанию утверждения. Ответ экспертов – «нет».

Для определения уровня квалификации аттестуемого после заполнения экспертного листа необходимо подсчитать среднее значение по каждому показателю и компетентности в целом. Таким образом, на основе обработки результатов определяется степень выраженности каждой из компетентностей и ее показателей по пятибалльной шкале.

Источниками информации, на которые эксперты имеют возможность опираться в ходе оценки, могут являться:

- анализ имеющихся поощрений и наказаний: благодарностей, отзывов, наград, замечаний и др.;
- результаты собеседования с аттестуемым сотрудником;
- результаты опроса удовлетворенности коллег деятельностью аттестуемого сотрудника;
- результаты собеседования с руководителем (заместителем руководителя) соответствующего подразделения;
- анализ базовой подготовки аттестуемого специалиста, переподготовки и повышения квалификации, в том числе самообразования [15].

Для повышения надежности и достоверности оценок эксперты должны пройти специальную подготовку, включающую ознакомление с содержанием предстоящей оценки, способами ее осуществления и подготовки экспертного заключения. В экспертном оценивании должно принимать участие не менее двух независимых экспертов. В случае существенного несоответствия мнений необходимо провести оценку согласованности мнений экспертов при помощи коэффициента конкордации (согласия):

$$W = \frac{12 \sum_{i=1}^m (R_i - \bar{R})^2}{d^2 (m^3 - m)}, \quad (3.13)$$

где m – количество оцениваемых факторов; R_i – сумма рангов по i -му фактору (явлению); d – число экспертов.

Значение коэффициента может варьироваться в интервале от 0 до 1. Его равенство единице означает, что все эксперты присвоили объектам одинаковые ранги. Чем ближе значение коэффициента к нулю, тем менее согласованными являются оценки экспертов [40, с. 136].

Формы представления результатов экспертной оценки разнообразны. Табличный вариант предполагает сведение оценок по компетенциям в отдельную таблицу.

Такая форма представления результатов позволяет оперировать конкретными числовыми значениями при сравнении уровня выраженности отдельных компетентностей. Представление результатов оценки уровня квалификации сотрудников в форме «лепестковой диаграммы» позволит сравнивать аттестуемых сотрудников между собой. Диаграмма должна иметь количество осей, равное числу компетенций. На каждой оси должна быть отложена пятибалльная шкала. Использование данной формы представления результатов позволит увидеть, какую компетентностную область аттестуемому специалисту необходимо совершенствовать.

6. Качество выпускаемой продукции (работ, услуг). Для того чтобы объективно оценить влияние заемного труда на уровень качества продукции (работ, услуг), на начальном этапе необходимо разработать соответствующую номенклатуру показателей – комплекс взаимосвязанных технико-экономических, организационных и других показателей, характеризующих объект оценки.

Для комплексной оценки уровня качества предлагается ввести индекс качества (I_k). Наиболее часто эту величину вычисляют на основе главного показателя (производительность, долговечность изделия и т.д.):

$$I_k = \frac{\sum_{i=1}^n N_i \cdot K_i \cdot P_i}{\sum_{i=1}^n N_i \cdot P_i}, \quad (3.14)$$

где N_i – количество изделий i -го вида или объём i -й продукции (работ, услуг) в текущем периоде; K_i – относительный показатель качества i -го вида продукции (работ, услуг), характеризующий изменение качества в отчетном периоде по сравнению с базисным; P_i – оптовая цена продукции (работ, услуг) i -го вида, руб.

Следует отметить, что при вычислении индексов качества, соответствующих базисному и отчетному периодам, берут фактические уровни качества в долях для каждого периода, а цена для обоих периодов принимается одинаковой.

Раскрыв содержание и практическую применимость каждого показателя эффективности, систематизируем величины, объединив их в две группы:

– показатели временные, подлежащие оценке до и после внедрения системы заемного труда на предприятии;

– показатели категориальные, оценка которых необходима как для штатного работника, так и для привлекаемого специалиста.

Опираясь на индексный метод статистики, становится возможным определить индивидуальные индексы каждого показателя эффективности заемного труда. В общем виде такие индексы могут быть представлены следующей формулой:

$$I_P = \frac{P_1}{P_0}, \quad (3.15)$$

где P_1 и P_0 – соответственно сравниваемые состояния величин.

Необходимо отметить, что при результативности внедрения заемного труда на предприятии, для показателей эффективности может быть характерна как динамика роста, так и динамика снижения. В силу этого индексы показателей, снижающихся во времени, будут представлять собой обратные индексам величины $\frac{1}{I_P}$.

Поскольку утверждать о равной степени важности каждого из показателей эффективности было бы не совсем корректным, считаем необходимым в дальнейшие расчеты ввести удельные веса. Из различных методов многокритериальной нормализации был выбран метод анализа иерархий, где сведение всех рассматриваемых величин к единой происходит с использованием весовых коэффициентов. Согласно этому методу, каждому показателю эффективности заемного труда необходимо рассчитать весовой коэффициент, который и будет определять степень значимости показателя в рамках предлагаемой методики оценки эффективности.

Инструментом для проведения субъективных парных сравнений послужит шкала относительной важности, разработанная Т. Саати. Пункты шкалы можно интерпретировать следующим образом: 1 – равная важность; 3 – слабое превосходство; 5 – сильное превосходство; 7 – очень сильное превосходство; 9 – абсолютное превосходство; 2, 4, 6, 8 – промежуточные случаи [8, с. 4–5].

Дальнейший алгоритм будет соответствовать классическому методу анализа иерархий.

Представим проблему согласования результатов в виде иерархии, где верхним уровнем будет являться цель – определение индекса экономической (социальной) составляющей эффективности (I_z, I_c), промежуточным уровнем будут являться критерии согласования (A, B, C, D), нижний уровень – набор альтернатив – значения индивидуальных индексов экономической (социальной) составляющей эффективности ($I_1 \dots I_n$).

Набор критериев согласования будет включать в себя следующие:

1) *адекватность показателя цели исследуемого явления*. Так например, в рамках шкалы относительной важности показатель «Затраты на персонал в издержках производства» по данному критерию будет иметь сильное

превосходство над показателем «Коэффициент текучести кадров». Подобное соотношение (5/1) объяснимо тем, что при передаче функций на сторону, оптимизация издержек на персонал является для работодателя первостепенной задачей, нежели снижение уровня текучести кадров на предприятии;

2) *возможность формализации алгоритма расчета показателя*. В ходе парного сравнения индикаторов эффективности по данному критерию преимущественно будут обладать показатели, определение которых возможно посредством четкого алгоритма расчета или формулы (производительность труда, коэффициент текучести кадров и т.д.);

3) *возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации)*. По данному критерию превосходство будут иметь показатели, источником информации о которых послужат финансовые документы, такие как, например, бюджет движения денежных средств. В рамках проводимого исследования такими величинами будут являться: социальные выплаты предприятия в расчете на одного работника, среднемесячная заработная плата работника и т.д.;

4) *способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции времени*. Показатели, позволяющие проследить динамику изменений, происходящих до и после внедрения системы заемного труда на предприятии, в рамках шкалы относительной важности будут обладать наибольшим превосходством, нежели иные величины;

5) *способность показателя охватывать исследуемое явление с позиции категорий*. В данном случае в ходе парного сравнения преимущество будут иметь показатели, позволяющие оценить характер изменений, происходящих в результате передачи функций на сторону, как для штатного работника, так и для заемного;

Предположим, что предлагаемая совокупность показателей представляет собой множество из n элементов – I_1, \dots, I_n . Для каждого элемента определен удельный вес w_1, \dots, w_n , и выполняется условие $w_1 + w_2 + \dots + w_n = 1$. Каждый элемент матрицы $v_{ij} > 0$ и представляет собой отношение веса i -го объекта I_i к весу j -го объекта I_j , т.е. $v_{ij} = w_i / w_j$ для любых $i, j = 1, \dots, n$ [21, с. 626–627].

Далее заполняется итоговая матрица и проводится расчет весовых коэффициентов для каждого индивидуального индекса, как показано в таблице.

Таким образом, определить индексы экономической и социальной эффективности становится возможным по формулам:

$$I_3 = I_{31} \cdot Q_1^1 + I_{32} \cdot Q_2^1 + \dots + I_{3n} \cdot Q_n^1, \quad (3.16)$$

$$I_c = I_{c1} \cdot Q_1^2 + I_{c2} \cdot Q_2^2 + \dots + I_{cn} \cdot Q_n^2. \quad (3.17)$$

Обобщающий показатель социально-экономической эффективности заемного труда (I_{c3}) позволит рассчитать средняя геометрическая простая:

$$I_{сэ} = \sqrt{I_c \cdot I_э}, \quad (3.18)$$

где I_c – индекс социальной составляющей эффективности внедрения заемного труда на предприятии; $I_э$ – индекс экономической составляющей эффективности внедрения заемного труда на предприятии.

Таблица

Матрица для определения итогового значения весов

Показатель	Удельный вес (У)	Степень важности показателя				Итоговое значение весов			
		I_1	I_2	...	I_n	I_1	I_2	...	I_n
$I_э$	$Y_{I_э}$	M_1^1	M_2^1	...	M_n^1	$Q_1^1 = Y_{I_э} \times M_1^1$	$Q_2^1 = Y_{I_э} \times M_2^1$...	$Q_n^1 = Y_{I_э} \times M_n^1$
I_c	Y_{I_c}	M_1^2	M_2^2	...	M_n^2	$Q_1^2 = Y_{I_c} \times M_1^2$	$Q_2^2 = Y_{I_c} \times M_2^2$...	$Q_n^2 = Y_{I_c} \times M_n^2$
–	1	–	–	–	–	–	–	–	–

Таким образом, предложенная совокупность разнородных показателей, преобразуемых посредством индексов в интегральный показатель социально-экономической эффективности заемного труда, позволит руководителю принять обоснованное решение о целесообразности делегирования отдельных функций заемным специалистам.

3.2. Методика оценки эффективности заемного труда для наемных работников

Ранее уже говорилось о том, что механизм заемного труда предполагает три стороны: работодатель, кадровое агентство и соискатель рабочего места. Данный аспект гибких форм занятости обосновывает необходимость разработки методических основ для оценки эффективности заемного труда и с позиции работника. Это необходимо, поскольку обе стороны трудовых отношений должны иметь возможность взвесить существующие варианты трудоустройства с целью принятия решения разумного как с позиции работодателя, так и с позиции работника.

Однако построение методических рекомендаций для оценки эффективности заемного труда осуществимо лишь в случае четкого представления возможностей, которые открываются перед работником в случае оформления нестандартного трудового договора с работодателем, а также вероятных рисков, сопутствующих данному характеру трудоустройства.

Анализ научных публикаций таких авторов, как И.М. Козина, Я.В. Кривой, посвященных вопросам неустойчивой занятости, позволил акцентировать внимание на ряде возможностей и рисков соискателя рабочего места. Положительные стороны заемного труда с позиции работника подразумевают собой:

- 1) возможность получения опыта работы, постоянного рабочего места;
- 2) возможность индивидуального графика работы или совмещения с другим видом деятельности;

3) перекладывание издержек поиска работы, трудовых споров на частное агентство занятости.

Среди наиболее вероятных рисков работника следует отметить следующие:

- 1) вероятность более низкого уровня дохода в сравнении со штатным персоналом;
- 2) вероятность меньшей защищенности трудовых и социальных прав;
- 3) вероятность недонакопления человеческого капитала в результате нестабильной занятости.

Идентифицировав возможности и потенциальные риски работника, попытаемся соотнести их с конкретными показателями. О принципиальной взаимосвязи экономического и социального аспектов эффективности использования заемного труда уже говорилось в разделе 3.1. Поэтому при разработке методических рекомендаций для оценки экономической эффективности заемного труда с позиции работника аналогично будем рассматривать две составляющие эффективности: экономическую и социальную.

Проиллюстрируем систему показателей эффективности заемного труда с позиции соискателя рабочего места схематично (рис. 4).

Рассмотрим более подробно каждый из предлагаемых индикаторов.

1. Оплата труда. Отношение среднечасовой заработной платы работника к уровню минимальной заработной платы. Важным для понимания реального положения работника является вопрос оплаты труда. При рассмотрении заработной платы в качестве показателя эффективности можно выделить два взаимосвязанных между собой аспекта (формы эффективности): экономический и социальный.

Через реализацию воспроизводственной функции заработная плата выполняет социальную роль: путем обмена денег (заработной платы) на товары и услуги работник удовлетворяет потребности свои и своей семьи, обеспечивая определенный уровень жизни.

Через реализацию стимулирующей функции заработная плата выполняет экономическую роль, которая заключается в том, что заработная плата, начисленная в зависимости от результатов труда, побуждает работника к росту эффективности производства, что вытекает из целей работ и задач, которые ставятся перед работником по ее достижении.

Следовательно, экономическая эффективность заработной платы характеризует результативность ее стимулирующей функции через соизмерение затрат и результатов труда работника. Она позволяет определить, насколько заработная плата через механизм формирования ее объема в зависимости от результатов труда способствует достижению целей работодателя и выполнению стоящих перед работниками задач.

Социальная эффективность заработной платы отражает меру воспроизводства рабочей силы работника предприятия и характеризует то, как за-

работная плата соотносится с минимальной оплатой труда, размер которой обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы [11, с. 148].



Рис. 4. Индикаторы оценки эффективности заключения нестандартного трудового договора с работодателем

Подобные рассуждения при построении методики оценки эффективности заемного труда позволяют утверждать о первостепенности для соискателя рабочего места социальной составляющей эффективности заработной

платы. В нашем понимании, ее оценка должна отразить, насколько заработная плата способна удовлетворять потребности работника и его семьи.

Исходя из социально-экономической сути этого показателя, оценка социальной эффективности может быть получена путем соотношения средней выплаченной на предприятии заработной платы работника за конкретный период с показателем, который характеризует уровень минимального потребления благ.

В качестве такой характеристики могут выступать два близких по своему экономическому содержанию показателя: минимальная потребительская корзина и минимальная заработная плата. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ), минимальная заработная плата должна соответствовать минимальной потребительской корзине и быть не ниже 60 % от средней заработной платы в стране. Поэтому в качестве составляющего элемента оценки социальной эффективности заработной платы считаем правомерным взять уровень минимальной заработной платы, рекомендуемой МОТ.

Следует отметить, что «прерывность занятости, составляющая специфику заемного труда, влечёт за собой общее сокращение фактически отработанных дней» [24, с. 29]. Подобная особенность, на наш взгляд, требует проведения расчетов показателя на единицу времени.

Тогда соотношение фактической средней номинальной заработной платы работника предприятия (отрасли, региона) за отчетный период к минимальной заработной плате, рекомендуемой МОТ, может быть представлено формулой

$$СЭ_i = \frac{ЗП_{отч.i}}{СЗП \cdot 0,6}, \quad (3.19)$$

где $СЭ_i$ – показатель социальной эффективности заработной платы i -го работника предприятия; $ЗП_{отч.i}$ – номинальная средняя заработная плата за отчетный период i -го работника предприятия, руб./ч; $СЗП$ – средняя заработная плата в стране, руб./ч; $СЗП \cdot 0,6$ – уровень минимальной заработной платы, рекомендуемый МОТ, руб./ч.

Если $СЭ = 1$, уровень средней заработной платы будет обеспечивать простое воспроизводство рабочей силы, т.е. ее размера будет достаточно только для простого возобновления способности к труду.

Если $СЭ < 1$, уровень средней заработной платы не будет обеспечивать простое воспроизводство рабочей силы.

Если $СЭ > 1$, уровень средней заработной платы будет обеспечивать не только простое, но и расширенное воспроизводство рабочей силы, т.е. работник будет иметь возможность для развития (повышения образования, информационного и культурного уровня, квалификации) и для содержания нетрудоспособных членов семьи – детей, родителей-пенсионеров и т.п. [11, с. 151].

2. Отношение индекса заработной платы работника к индексу потребительских цен. Как для штатного специалиста, так и для работника, заключившего с работодателем нестандартный трудовой договор, значимым аспектом является стабильность оплаты труда. Однако в данном случае под стабильностью мы будем подразумевать не только своевременность выплаты, но и отсутствие роста оплаты труда по прошествии определенного времени, отсутствие её индексации (например, с учетом инфляции). При неустойчивой занятости повышение зарплаты ничем не регламентировано (за исключением коллективного трудового договора), поэтому в лучшем случае оно может сильно запаздывать или не происходить вообще.

Одним из признаков стабильности заработной платы является повышение ее покупательной способности. «Чтобы повысить реальное содержание заработной платы, работодателю необходимо ее индексировать более высокими темпами по сравнению с ростом цен на потребительские товары и услуги» [14, с. 98].

В качестве инструмента для оценки стабильности оплаты труда предлагается соотношение индекса заработной платы работника к индексу цен на потребительские товары и услуги:

$$I_{\text{ст.зп}} = \frac{I_{\text{зп}}}{I_{\text{цпт}}} , \quad (3.20)$$

где $I_{\text{ст.зп}}$ – индекс стабильности заработной платы работника; $I_{\text{зп}}$ – индекс заработной платы; $I_{\text{цпт}}$ – индекс цен на потребительские товары и услуги.

Индекс заработной платы рассчитывается соотношением величины заработной платы работника в отчетном периоде к величине этого же показателя в периоде отчетном:

$$I_{\text{зн}} = \frac{P_1}{P_0} , \quad (3.21)$$

где P_1 – стоимость труда работника в отчетном периоде, руб.; P_0 – стоимость труда работника базисном периоде, руб.

Индекс потребительских цен – один из важнейших показателей, характеризующих уровень инфляции. Его величина отражает изменение во времени общего уровня цен на товары и услуги, приобретаемые населением для непроизводственного потребления. Данный индекс рассчитывается Федеральной службой государственной статистики.

Соотношение рассматриваемых в формуле (3.21) величин позволит оценить темп изменения заработной платы работника относительно уровня цен на потребительские товары и услуги, т.е. её покупательную способность.

3. Отдача от накопленного специфического капитала. Ранее уже говорилось о том, что вхождение в систему заемного труда предполагает не только положительные моменты. Имеют место и потенциальные риски,

среди которых обращает на себя внимание вероятность недонакопления специфического человеческого капитала. Данный термин объединяет знания, навыки и умения работника, востребованные в рамках того предприятия, на котором они были получены.

Организация-пользователь может в самые короткие сроки избавиться от заемного работника, расторгнув договор с агентством заемного труда. В результате этого заемный работник теряет возможность приобретения дополнительного профессионального опыта, навыков, умений.

Г. Беккер в своей работе «Инвестиции в человеческий капитал: теоретический анализ» [4, с. 18] предложил концепцию, разделяющую подготовку, получаемую работниками на рабочем месте, на общую и специфическую. Принципиальное различие между двумя видами подготовки заключается в том, где могут использоваться полученные знания и навыки и каким образом распределяется бремя инвестиций в подготовку между работником и работодателем. В обоих случаях предполагается, что прохождение обучения на рабочем месте повышает производительность труда. Однако если общая подготовка дает такие знания, навыки и умения, которые могут быть реализованы на любом предприятии, то рост производительности вследствие прохождения специфической подготовки возможен лишь в рамках предприятия, где они были получены. Соответственно знания и навыки, полученные в ходе общей подготовки, образуют общую часть человеческого капитала, а те, что приобретены благодаря специфической подготовке, – специфическую.

Расходы на общую подготовку при этом полностью несет работник, оплачивая ее самостоятельно или получая в период прохождения обучения заработную плату меньшую, чем его предельный продукт. Для него отдача от инвестиций в общий человеческий капитал заключается в более высокой заработной плате по окончании обучения, которая будет полностью соответствовать его производительности, независимо от того, продолжит ли он работать на данном предприятии или сменит место работы. Инвестиции же в специфические знания и навыки осуществляются работником и фирмой совместно. Причиной этого является тот факт, что такие навыки востребованы исключительно в рамках фирмы, где работник проходит обучение. Поэтому работнику, приобретшему специфический человеческий капитал, предприятие может выплачивать заработную плату, не компенсирующую в полной мере возросшую производительность. Однако полностью перекладывать издержки по инвестированию на работника фирма не может, поскольку в этом случае работник не будет заинтересован в получении специфических навыков и/или сохранении отношений занятости с предприятием [30, с. 246].

Сложность эмпирического анализа вопросов, связанных со специфическим человеческим капиталом, заключается в том, что он напрямую не измеряем и не наблюдаем. В качестве косвенного индикатора объема накоп-

ленного специфического человеческого капитала в исследованиях рассматривается специфический трудовой стаж – количество лет работы у одного работодателя [30, с. 248]. Чем дольше человек остается на каком-либо предприятии, тем больший объем знаний и умений, имеющих ценность именно для него, он приобретает. Но чем больше таких знаний и умений он приобретает, тем сильнее становится заинтересованность руководства предприятия в том, чтобы он продолжал работать на нем и дальше.

Интегральным индикатором эффективности вложений в специфический человеческий капитал принято считать нормы отдачи. Они показывают, на сколько процентов возрастают заработки работников при увеличении продолжительности специфического стажа на один год. Для измерения отдачи от специфического человеческого капитала традиционно используется расширенное уравнение Дж. Минцера, оцениваемое методом наименьших квадратов:

$$\ln W_i = \alpha_0 + \alpha_1 EDU_i + \alpha_2 EXP_i + \alpha_3 EXP_i^2 + \alpha_4 TEN_i + \alpha_5 TEN_i^2 + \varepsilon_i. \quad (3.22)$$

В данном уравнении зависимая переменная – натуральный логарифм заработной платы i -го индивида, в качестве детерминант выступают: количество лет образования (EDU), трудовой стаж (EXP) и его квадрат (EXP^2), специфический стаж (TEN) и его квадрат (TEN^2). Коэффициенты регрессии перед независимыми переменными показывают, на сколько процентов увеличиваются заработки при улучшении характеристик человеческого капитала на единицу (например, при повышении уровня профессионального мастерства на один балл и т.д.) [30, с. 254].

Таким образом, практическое применение уравнения Дж. Минцера позволит соискателю рабочего места спрогнозировать ожидаемое увеличение размера оплаты труда в результате продления его специфического стажа на единицу времени.

4. Затраты на поиск работы, разрешение трудовых споров. Трудоустройство – сложный и многоплановый процесс. Успех или неуспех в трудоустройстве зависит от многих составляющих: наличия на рынке труда требуемой вакансии, профессионального опыта, образования. Однако есть еще один критерий успеха, который, пожалуй, стоит поставить на первое место – это активное использование всех доступных методов трудоустройства.

Институциональная структура рынка труда предполагает, что поиск работы может происходить различными способами. Несомненно, что для реализации возможностей самостоятельного поиска соответствующей вакансии требуются определенные затраты. Учитывая широкую дифференциацию источников информации о вакансиях, многообразие затрат, сопутствующих поиску работы, представляется затруднительным смоделировать универсальную формулу для определения их суммарной величины. Однако, несмотря на информационный характер данного показателя, по-

пытаемся обозначить основные статьи затрат, сопряженные с процедурой поиска работы.

1. *Средства массовой информации (СМИ), интернет.* Возможности СМИ позволяют не только получать информацию о свободных вакансиях, но и предоставляют возможность соискателю «заявить о себе», например, в форме объявления бегущей строкой на телевидении. Ввиду этого СМИ как канал поиска требуют определенных затрат времени и денег, но эти затраты, как правило, не слишком значительны.

Когда речь заходит о самостоятельном поиске, то не нужно забывать о размещении мини-резюме в Интернете на всех возможных сайтах, касающихся работы. Если возможности подключиться нет, то возникает дополнительная статья затрат, связанная с посещением интернет-кафе.

2. *Газеты и журналы.* Объявления в печатных изданиях с той же тематикой также можно рассматривать как вариант поиска работы. Газеты и журналы по трудоустройству выходят примерно два раза в неделю. Поэтому лучше покупать оба выпуска, поскольку в каждом публикуются свежие вакансии.

3. *Мобильная связь, проезд, питание в кафе.* Подобные статьи затрат возникают в том случае, если соискатель использует в качестве каналов поиска государственные центры занятости, негосударственные кадровые агентства или прямое инициативное обращение к потенциальному работодателю.

5. Интенсивность труда. В экономическом словаре интенсивность (в переводе с латинского *intensio* и французского *intensif* – напряжение, усиление) означает напряженность процесса, характеризуемую мерой отдачи каждого из используемых факторов, ресурсов [7, с. 287].

Подобно заработной плате, интенсивность характеризует баланс социальной и экономической эффективности через призму трудовых отношений. Её величина влияет на основные характеристики дееспособности и воспроизводства рабочей силы: уровень работоспособности трудящихся, скорость и степень производственного утомления, восстановление работоспособности за время отдыха, производственный травматизм и заболеваемость, сроки активной трудовой деятельности. В этом состоит социальное значение интенсивности труда. Экономическое значение интенсивности труда проявляется в ее влиянии на объем и стоимость производимой продукции [12, с. 86].

Показатель интенсивности труда весьма субъективен и определенная часть заемных работников считают свою загруженность нормальной. Однако примерно треть участников опроса, проведенного в январе 2012 г. «Левада-Центром» по заказу НИУ ВШЭ в рамках «Стратегии-2020», указывают на высокую степень загрузки, а 5 % – на чрезмерную («очень загружен, работаю на пределе своих сил») [24, с. 29]. Нервное напряжение у работников и стрессы, провоцируемые повышенной интенсивностью тру-

да, вызывают необходимость рассматривать данный показатель в качестве одного из индикаторов эффективности заемного труда.

В рамках проводимого исследования считаем необходимым оценить интенсивность труда работника при помощи следующих показателей.

1. Коэффициент внутрисменной занятости

$$K_z = \frac{t_{зф}}{y}, \quad (3.33)$$

где $t_{зф}$ – фактическое время занятости в процентах к длительности смены; y – условный уровень отсчета, равный проценту длительности смены.

Следует отметить, что при определении данного коэффициента необходимо иметь установленные нормы времени:

- на подготовительный инструктаж;
- целосменные подготовительно-заключительные операции и уборку рабочих мест;
- внутрисменные производственные перерывы для отдыха персонала и удовлетворения личных надобностей;
- прочие планируемые перерывы в производственном процессе в течение смены.

На практике установлено, что время планируемых перерывов на эффективно организованных производствах должно укладываться в интервал 8–25 % времени смены. Соответственно, коэффициент внутрисменной занятости персонала может находиться в пределах 0,75–0,92 времени смены [27, с. 115].

2. Коэффициент темпа работы

$$K_{тр} = \frac{t_n}{t_{ф}}, \quad (3.34)$$

где t_n – нормативное время выполнения анализируемой операции; $t_{ф}$ – фактическое время выполнения анализируемой операции.

Значение коэффициента, равное единице, будет свидетельствовать о нормальном темпе работы (уровне интенсивности труда), обеспечивающем физиологическую норму, благоприятную для здоровья исполнителя.

3. Коэффициент выполнения норм выработки

$$K_v = \frac{T_n}{F_p} = \frac{T_r + T_d + T_b}{F_{ф} + F_{св}}, \quad (3.35)$$

где T_n – трудоемкость работ по нормам; F_p – время, отработанное рабочим при выполнении данных работ; T_r – нормированные затраты времени изготовления готовой продукции; T_d – трудоемкость дополнительных работ; T_b – трудоемкость исправления брака не по вине рабочих; $F_{ф}$ – фактическое время работы в пределах установленной продолжительности смены; $F_{св}$ – фактическое время сверхурочных работ.

Значение показателя, равное единице или больше нее, будет свидетельствовать о рациональном использовании на предприятии трудовых ресурсов. Разница между коэффициентом выполнения норм выработки и единицей, выраженная в процентах, позволит определить, на сколько процентов перевыполняются (знак «+») или не выполняются (знак «—») нормы выработки на отдельной операции или в целом по их совокупности.

6. Условия труда. В соответствии со ст. 57 ТК РФ информирование работника об условиях труда производится с момента его приема на работу и предусматривается при составлении трудового договора как одно из существенных условий.

Совокупность факторов рабочей среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, является объектом пристального внимания, когда речь идет о неустойчивой занятости. «Не свои» работники как бы выпадают из поля зрения службы охраны труда компании-пользователя, а компания-провайдер вообще не имеет отношения к рабочим местам на предприятиях своих сотрудников. В результате заемным работникам не производится доплата за вредность, не предоставляются дополнительные дни к отпуску, как это делается для постоянных работников, не обеспечиваются надлежащие средства защиты в должном объеме, не проводится нормальный инструктаж. Компания-пользователь заинтересована, чтобы данный объем работ выполняло как можно меньшее количество людей (экономия бюджета), и, конечно, она не будет возражать против того, чтобы работник работал как можно больше. А компания-провайдер, получая деньги по контракту за этот объем работ, не хочет платить зарплату дополнительным работникам. Таким образом, издержки этого противоречия интересов ложатся на плечи работников с неустойчивой занятостью. Т.е. заинтересованы в как можно более интенсивном труде работника оба работодателя: и формальный (агентство), и реальный (предприятие-пользователь). Ответственность за надлежащие условия труда перекидывается с одного на другого, и работнику понять, кто же должен ему предоставить безопасное и не вредное для здоровья рабочее место, невозможно [28, с. 31].

Смоделировать универсальную формулу для оценки условий труда работника довольно затруднительно, поскольку каждая профессия, должность имеют определенную специфику. В связи с этим считаем необходимым обозначить два основных направления, по которым соискателю рабочего места следует проводить оценку условий труда, – это эргономика рабочего места и дополнительные выплаты, связанные с режимом и условиями труда.

1. Эргономика рабочего места. Согласно определению, принятому Международной эргономической ассоциацией, «эргономика – это область приложения научных знаний о человеке к проектированию предметов, систем и окружений, используемых им» [49, с. 5]. Одно из направлений

науки – микроэргономика занимается исследованием взаимодействия человека и технических устройств, в том числе проектированием рабочего места.

За всю свою жизнь человек проводит на работе больше трети своей жизни. Поэтому рабочее место обязательно должно быть аттестовано по условиям труда, должно отвечать требованиям безопасности труда. Кроме того, оно должно быть удобным, то есть соответствовать антропометрическим, физиологическим и психологическим требованиям, а также типу работы. Только в этом случае условия труда будут способствовать снижению утомляемости работника и сохранению его здоровья.

Первое, на что работнику следует обратить внимание при оценке условий труда на рабочем месте – это обустройство рабочего места, его оснащённость необходимым вспомогательным и дополнительным оборудованием. Сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, работодатель обеспечивает средствами индивидуальной защиты (СИЗ). При этом все СИЗ должны быть сертифицированы либо соответствующим образом задекларированы [50, ст. 212]. Работодатель за счет своих средств обязан не только выдать средства защиты, но и обеспечивать их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену [50, ст. 221].

Второй момент – это оптимальная организация рабочего пространства. Для того чтобы работа была комфортной, положение тела работника в процессе деятельности должно позволять экономить физические силы, равномерно распределять физическую нагрузку. Акустические, визуальные и другие сигналы должны легко опознаваться, органы управления легко перемещаться, инструменты обязаны быть удобными, расположение элементов рабочего места – соответствовать логике действий работника. Во избежание ошибок документация, регламентирующая деятельность работника, должна быть наглядной и доступной восприятию. Немаловажным является наличие правильного освещения и вентиляции помещения [59, с. 256–257].

В процессе работы трудоспособность человека претерпевает изменения во времени и характеризуется периодами вработывания, устойчивой и пониженной работоспособности. Рационально организованное рабочее место способствует увеличению продолжительности периода устойчивой работоспособности и сокращению периода вработывания и спада работоспособности.

Многочисленные исследования динамики работоспособности показывают, что при благоприятных условиях труда период высокой устойчивой работоспособности составляет не менее 75 % рабочего времени первой половины смены и 65 % – второй. Период вработывания, в зависимости от сложности выполняемой работы, занимает не более 40 мин в начале смены, а после обеденного перерыва не более 50 % этого времени.

В качестве индикатора рациональной организации условий труда можно рассматривать и время восстановления функциональных показателей после окончания работы. Если восстановительный период составляет не более 10–15 мин, то степень утомления невысокая; восстановительный период в пределах 30 мин свидетельствует о средней степени утомления. При глубоком утомлении восстановление может затянуться на более продолжительное время, вплоть до начала следующего рабочего дня [49, с. 151].

Отсутствие благоприятных условий труда наряду с другими негативными факторами может приводить к накоплению утомления, снижению внимания, сопротивляемости организма, что повышает уровень заболеваемости и производственного травматизма рабочих. В связи с этим названные показатели также можно рассматривать в качестве индикаторов рациональной организации рабочего места.

Показатели уровня заболеваемости работников за определенный период можно определить по формулам:

$$n_{\text{снт}} = \frac{N_{\text{снт}}}{N_{\text{ср}}} 100; \quad (3.36)$$

$$n_{\text{днт}} = \frac{N_{\text{днт}}}{N_{\text{ср}}} 100, \quad (3.37)$$

где $n_{\text{снт}}$ – число случаев нетрудоспособности на 100 работающих; $N_{\text{снт}}$ – число всех случаев нетрудоспособности; $N_{\text{ср}}$ – средняя численность работающих; $n_{\text{днт}}$ – число дней нетрудоспособности на 100 работающих; $N_{\text{днт}}$ – число всех дней нетрудоспособности.

Физический смысл последнего показателя заключается в оценке дней нетрудоспособности, приходящихся на 100 работающих среднесписочного состава за рассматриваемый период в подразделении.

Уровень травматизма можно рассчитать по формуле

$$n_{\text{тр}} = \frac{N_{\text{н.сл}}}{N_{\text{ср}}} 100, \quad (3.38)$$

где $N_{\text{н.сл}}$ – число несчастных случаев за рассматриваемый период с потерей трудоспособности на один день и более; $N_{\text{ср}}$ – средняя численность работающих за этот же период.

Физический смысл этого показателя заключается в том, что он оценивает число несчастных случаев, приходящееся на 100 работающих в рассматриваемом структурном подразделении за отчетный период.

Показатель тяжести несчастных случаев определяется по формуле

$$n_{\text{т}} = \frac{N_{\text{днт}}}{N_{\text{н.сл}}}, \quad (3.39)$$

где $N_{\text{днт}}$ – суммарное число дней нетрудоспособности из-за несчастных случаев, произошедших в подразделении за рассматриваемый период.

Физический смысл этого показателя заключается в том, что он оценивает среднее число дней нетрудоспособности, приходящееся на один несчастный случай (за рассматриваемый период в подразделении).

2. *Дополнительные выплаты, связанные с режимом и условиями труда.* Ранее уже говорилось о том, что «не свои» работники, как правило, выпадают из поля зрения органов охраны труда, в результате чего заемным специалистам могут не производиться доплаты за вредность. Согласно трудовому кодексу РФ сотрудникам, занятым на работе с вредными (опасными) условиями, установлено право на получение оклада в повышенном размере [50, ст. 147, 219]. Минимальные размеры таких надбавок и условия их назначения должны устанавливаться Правительством РФ, а конкретные размеры – работодателем в локальных нормативных актах, коллективном или трудовом договоре.

В связи с этим считаем необходимым рассмотреть в качестве еще одного индикатора, характеризующего соответствие условий труда нормам трудового законодательства, показатель удельного веса дополнительных выплат в структуре заработной платы работника:

$$Y_{\text{дв}} = \frac{\text{ДВ}}{\text{ЗП}} 100 \%, \quad (3.40)$$

где $Y_{\text{дв}}$ – удельный вес дополнительных выплат, связанных с режимом и условиями труда в структуре заработной платы работника, %; ДВ – величина дополнительных выплат, связанных с режимом и условиями труда, руб.; ЗП – заработная плата работника, руб.

Следует отметить, что минимальный размер выплат подобного рода должен составлять 4 % от «стандартного» оклада [38]. Назначаться такая надбавка должна по итогам аттестации соответствующего рабочего места, учитывающей тяжесть и напряженность труда, физические, химические и иные производственные факторы.

Рассмотрев сущность показателей, позволяющих оценить степень целесообразности заключения нестандартного трудового договора с работодателем, и обосновав их практическую значимость в рамках проводимого исследования, систематизируем величины, сгруппировав их по четырем основным направлениям: оплата труда, затраты, интенсивность и условия труда.

Реализация следующего этапа алгоритма оценки эффективности, подразумевающая определение индексов экономической и социальной составляющей эффективности, возможна посредством определения индивидуальных индексов каждого показателя эффективности заемного труда. В общем виде такие индексы могут быть представлены формулой

$$I_p = \frac{P_1}{P_0}, \quad (3.41)$$

где P_1 и P_0 – значения величин, полученные в ходе расчетов для нестандартного трудового договора и аналогичной штатной должности (профессии) соответственно.

Говорить о равной степени важности каждого из предлагаемых показателей было бы не совсем корректным. Поэтому для проведения дальнейших расчетов считаем необходимым ввести удельные веса – каждому показателю эффективности заемного труда необходимо рассчитать весовой коэффициент, который будет определять степень значимости показателя в рамках предлагаемой методики оценки эффективности.

Алгоритм проведения дальнейших расчетов будет соответствовать методу анализа иерархий, рассмотренному в разделе 3.1. Следует лишь внести некоторые уточнения в набор критериев согласования:

1) *адекватность показателя цели исследуемого явления*. Так, например, в рамках шкалы относительной важности показатель «Отношение среднечасовой заработной платы работника к уровню минимальной заработной платы» по данному критерию будет иметь сильное превосходство над показателем «Коэффициент внутрисменной занятости». Подобное соотношение (5/1) объяснимо тем, что возможность заработной платы обеспечивать не только простое, но и расширенное воспроизводство рабочей силы для работника зачастую является первостепенной задачей, нежели его внутрисменная занятость;

2) *возможность формализации алгоритма расчета показателя*. В ходе парного сравнения индикаторов эффективности по данному критерию преимуществом будут обладать показатели, определение которых возможно посредством четкого алгоритма расчета или формулы (коэффициент темпа работы, коэффициент внутрисменной занятости и т.д.);

3) *возможность практического определения показателя на основе имеющихся источников информации (документации)*. По данному критерию превосходство будут иметь показатели, источником информации о которых послужат такие документы, как, например, формы государственной статистической отчетности (форма-4 ФСС, форма 1-т «Отчет по труду», форма 4-труд «Отчет об использовании календарного фонда времени» и т.д.) В рамках проводимого исследования таковыми величинами будут являться: среднемесячная заработная плата работника, удельный вес дополнительных выплат в структуре заработной платы, количество дней нетрудоспособности работника и т.д.

С учетом вышеизложенного составляются матрицы парных сравнений, после чего рассчитываются весовые коэффициенты для каждого индивидуального индекса (см. таблицу).

Таким образом, соискателю рабочего места становится возможным определить индексы экономической и социальной эффективности по формулам:

$$I_3 = I_{31} \cdot Q_1^1 + I_{32} \cdot Q_2^1 + I_{33} \cdot Q_3^1, \quad (3.42)$$

$$I_c = I_{c1} \cdot Q_1^2 + I_{c2} \cdot Q_2^2 + I_{c3} \cdot Q_3^2. \quad (3.43)$$

Обобщающий показатель социально-экономической эффективности нестандартного трудового договора позволит рассчитать средняя геометрическая простая:

$$I_{c3} = \sqrt{I_c I_3}, \quad (3.44)$$

где I_c – индекс социальной составляющей эффективности нестандартного трудового договора с работодателем; I_3 – индекс экономической составляющей эффективности нестандартного трудового договора с работодателем.

Реализация предложенного алгоритма оценки социально-экономической эффективности позволит соискателю рабочего места принять обоснованное решение о характере трудовых отношений с работодателем. Однако ввиду трудоемкости процесса расчета вышеназванных показателей, необходимости доступа к документам статистической отчетности предприятия, считаем возможным предположить необходимость вменения данной процедуры в обязанности сотрудников отдела кадров предприятия. Именно с данным подразделением связано обычно начало деятельности нового сотрудника на новом для него месте работы. Грамотная мотивация и заинтересованность в эффективном выполнении своих обязанностей, которая может быть сформирована в начале трудовой деятельности на конкретном предприятии, напрямую детерминирует достижение основной цели предприятия – обеспечения финансовой стабильности его работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. На основе систематизации многообразия подходов категорию рынка труда представляется целесообразным определить с нескольких позиций: во-первых, как систему общественных отношений, связанных с наймом, предложением труда, то есть его куплей и продажей; во-вторых, как экономическое и географическое пространство – сферу трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; наконец, как механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

2. В процессе ретроспективного анализа эволюции рынка труда выявлены те радикальные изменения, которые произошли в системе занятости постиндустриального общества. В результате смены занятости индустриального общества, основанной на стандартизации ее основных аспектов, дестандартизированной занятостью, совмещающей в себе элементы занятости и безработицы, сегодня необходимо говорить о появлении гибких и

изменчивых форм взаимодействия субъектов рынка труда, которые по сравнению с традиционными могут быть названы нестандартными.

3. В качестве нестандартных форм взаимодействия субъектов рынка труда на уровне теоретического анализа рассмотрены три формы заемного труда: аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала. При этом аутсорсинг идентифицирован как форма заемного труда, предполагающая передачу организации-подрядчику определенной функции, не являющейся профильной, но необходимой для поддержания жизнеобеспечения организации. Аутстаффинг предложено идентифицировать в качестве формы заемного труда, предполагающей выведение персонала за штат организации; при этом организация-подрядчик не подбирает работников (как в ситуации лизинга), а оформляет в свой штат уже существующий персонал организации-заказчика. Лизинг в исследовании идентифицирован как форма заемного труда, предполагающая предоставление не услуги, а уже высококвалифицированного специалиста для выполнения определенных обязанностей в течение относительно длительного срока.

4. Результаты сравнительного анализа форм заемного труда позволили выделить преимущества и недостатки нестандартных форм занятости как для работодателя, так и для соискателя рабочего места, а также выявить уместность использования привлеченного персонала в зависимости от того, какие цели ставит перед собой руководство организации и какие ресурсы оно готово использовать для успешного ведения бизнеса. На уровне потенциальных заказчиков существует практическая потребность в разработке методики, позволяющей оценить эффективность применения предприятием той или иной формы заемного труда.

5. Принятию обоснованного решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда предшествует поэтапная реализация алгоритма, предполагающего оценку эффективности функционирования действующих подразделений, определения оптимальной численности анализируемого подразделения, а также анализ рисков, сопутствующих процедуре заключения нестандартного трудового договора обеими сторонами трудовых отношений.

6. Для решения задач оценки социально-экономической эффективности заемного труда с позиции работодателя разработана система разнородных показателей, преобразуемых посредством индексов в интегральный показатель социально-экономической эффективности заемного труда. Его расчет и оценка позволяют руководителю принять обоснованное решение о целесообразности делегирования отдельных функций заемным специалистам.

7. Разработанный с позиции работника алгоритм оценки социально-экономической эффективности позволит соискателю рабочего места принять обоснованное решение о характере трудовых отношений с работодателем. Учитывая трудоемкость расчета показателей и сложность доступа к

необходимым источником информации в работе обоснована целесообразность реализации данной процедуры сотрудниками отдела кадров предприятия. Именно с данным подразделением связано обычно начало деятельности нового сотрудника на новом для него месте работы. Грамотная мотивация и заинтересованность в эффективном выполнении своих обязанностей, которая может быть сформирована в начале трудовой деятельности, напрямую детерминирует достижение основной цели предприятия – обеспечение финансовой стабильности его работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абакумова, Н.Н. Социальная политика и социальный пакет организаций / Н.Н. Абакумова // Вестник Омского ун-та. Серия «Экономика». – 2009. – № 3. – С. 98–102.
2. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
3. Ануфриева, О.Б. Организационная структура как важный механизм управления предприятием / О.Б. Ануфриева // Вестник Новосибирского гос. ун-та. Серия: «Социально-экономические науки». – 2007. – Вып. 3. – № 2. – С. 83–90.
4. Беккер, Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
5. Беляков, О.А. Механизм планирования производительности труда на малом предприятии / О.А. Беляков // Вестник Московской гос. академии делового администрирования. Серия «Экономика». – 2011. – № 6 (12). – С. 119–122.
6. Бизюков, П.В. Заемный труд: последствия для работников / П.В. Бизюков, Е.С. Герасимова, С.А. Саурин. – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. – 184 с.
7. Борисов, А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2006. – 860 с.
8. Васенко, В.Е. Алгоритм методики расчёта интегрального показателя устойчивого развития региона / В.Е. Васенко // Научный журнал КубГАУ. – 2012. – № 79 (05). – С. 1–11.
9. Горина, Е.Е. Исследование рынка труда: междисциплинарный подход / Е.Е. Горина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – № 5. – С. 1–7.
10. Горелова, Л.В. Инновационные подходы к управлению затратами на персонал в организации / Л.В. Горелова, С.Е. Гордеев // Вестник Екатеринбургского института. – 2010. – № 1 (9). – С. 1–5.
11. Григашкина, С.И. Методика оценки эффективности заработной платы / С.И. Григашкина // Вестник Томского гос. ун-та. – 2009. – № 322. – С. 148–152.
12. Денисова, Т.Н. Оценка интенсивности труда на предприятиях строительной промышленности / Т.Н. Денисова // Академический вестник УралНИИпроект РААСН. – 2012. – № 2. – С. 85–88.
13. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебник для вузов / А.П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.
14. Жуков, И.М. Оценка социальной эффективности управления персоналом на предприятиях гостиничного бизнеса города Москвы / И.М. Жуков // Вопросы управления. – 2011. – № 4. – С. 195–202.

15. Зеер, Э.Ф. Психологическая оценка персонала: теория и практика / Э.Ф. Зеер, Ю.Л. Русанова // Образование и наука. Серия «Психологические исследования». – 2005. – № 3 (33). – С. 104–112.
16. Иванова, В.И. Развитие кадровых аут-технологий / В.И. Иванова // Управленческое консультирование. – 2006. – № 2. – С. 162–176.
17. Калашникова, И.В. Кадровые аут-технологии в сфере наемного труда: мировой и российский опыт / И.В. Калашникова, А.В. Топчий // Власть и управление на Востоке России. – 2008. – № 3(44). – С. 42–49.
18. Калабина, Е.Г. Конструирование оценки социально-экономической эффективности деятельности организаций государственного сектора экономики / Е.Г. Калабина. – www.aspe.spb.ru/reports/kalabina.doc
19. Карпов, О.Э. Методика организации опросов пациентов для оценки удовлетворенности качеством медицинского обслуживания / О.Э. Карпов, Д.А. Махнев // Вестник Национального медико-хирургического Центра им. Н.И. Пирогова. – 2009. – Т. 4. – № 1. – С. 68–72.
20. Карташов, С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы) / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов. – М.: Финстатинформ, 1998.
21. Касьяненко, Т.Г. Оценка недвижимости: учебное пособие / Т.Г. Касьяненко, Г.А. Маховикова, В.Е. Есипов, С.К. Мирзажанов. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2011. – 752 с.
22. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения: монография / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.
23. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник для студентов вузов / А.Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 447 с.
24. Козина, И.М. Люди заемного труда: социальный состав и характеристики работы / И.М. Козина // Экономическая социология. – 2012. – Т. 13 – № 5. – С. 18–33.
25. Конягина, М.Н. Социально-экономическая эффективность как показатель корпоративной социальной ответственности банков / М.Н. Конягина // Вестник КГФЭИ. – 2011. – № 1 (22). – С. 66–73.
26. Крюков, М.А. Анализ эффективности деятельности филиалов и подразделений – необходимое условие устойчивости бизнеса / М.А. Крюков // Эффективное Антикризисное Управление. – 2010. – № 4 (63). – С. 84–87.
27. Кудряшов, Р.Б. Стратегия разработки штатного расписания / Р.Б. Кудряшов // Планово-экономический отдел. – 2012. – № 10. – С. 15–20.
28. Ляпин, А. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников / А. Ляпин, Г. Нойнхедер, Л. Шуршукова, П. Бизюков. – <http://trudprava.ru/files/pub/neust-zanyatost.pdf>

29. Мазин, А.Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А.Л. Мазин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 623 с.
30. Мальцева, И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? / И.О. Мальцева // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – № 2. – С. 243–278.
31. Маркс, К. Капитал / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1978. – Т. I. – Кн. I. – 752 с.
32. Маслова, Е.Л. Лизинг персонала: проблемы мотивации / Е.Л. Маслова // Финансовая жизнь. – 2010. – № 1. – С. 80–84.
33. Миляева, Л.Г. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни персонала организации / Л.Г. Миляева // Ползуновский альманах. – 2009. – № 1. – С. 149–155.
34. Никифорова, Л.А. Рынок труда: занятость и безработица / Л.А. Никифорова. – М.: Международные отношения, 1991. – 184 с.
35. Ованесян, Н.М. Управление рисками на промышленном предприятии посредством организационно-экономического механизма страхования / Н.М. Ованесян, Е.А. Мидлер // Вестник ДГТУ. – 2011. – Т. 11. – № 9 (60). – С. 1719–1725.
36. Ожегов, С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – 4-е изд. – М.: Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 1961. – 900 с.
37. Остапенко, Ю.М. Экономика труда: учебное пособие / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
38. Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 (ред. от 28.06.2012) «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_132083/
39. Рифкин, Д. Глобальный упадок занятости и заря пострыночной эры / Д. Рифкин. – <http://www.strana-oz.ru/2003/3/konec-rabote>
40. Ромашкина, Г.Ф. Коэффициент конкордации в анализе социологических данных / Г.Ф. Ромашкина, Г.Г. Татарова // Социология: методология, методы, математическое моделирование. – 2005. – № 20. – С. 131–158.
41. Рофе, А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
42. Рынок труда: оценка состояния, прогнозирование спроса: монография / П.П. Лутовинов, Н.С. Демин, В.И. Колесников и др. – Челябинск: Фотохудожник, 2006. – 216 с.
43. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – 480 с.

44. Саймон, К. Российский рынок труда / К. Саймон // Экономическая социология. – 2001. – Т. 2. – № 3. – С. 91–104.
45. Сидунов, А.А. Оптимизация затрат на развитие персонала организации / А.А. Сидунов // Электронный научно-обозревательный журнал ВГСПУ «Грани познания». – 2012. – № 1 (15). – С. 1–5.
46. Скоробогатов, В.С. Управление производительностью труда / В.С. Скоробогатов, Ю.В. Алексахина // Вестник МГОУ. Серия «Экономика и право». – 2011. – № 2. – С. 16–18.
47. Смирных, Л.И. Заемный труд в России: быть или не быть? / Л.И. Смирных. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 46 с.
48. Справочник кадровика: должности руководителей и служащих, квалификационные характеристики, тарифные разряды. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 688 с.
49. Стадниченко, Л.И. Эргономика: учебное пособие по специальности 080104 (060200) «Экономика труда» / Л.И. Стадниченко. – <http://window.edu.ru/resource/443/40443/files/feb06032.pdf>
50. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/> (дата обращения: 22.05.2014)
51. Экономика. Толковый словарь / под ред. И.М. Осадчей. – М.: ИНФРА-М: Изд-во «Весь Мир», 2000. – 760 с.
52. Экономика и социология труда: учебник / под ред. В.А. Гаги. – Томск: Изд-во Томского ун-та, 2008 – 340 с.
53. Хэнди, Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего / Ч. Хэнди. – СПб.: Питер, 2001.
54. Черноусова, В.В. Методические подходы к управлению текучестью кадров на российских предприятиях / В.В. Черноусова // Вестник КСЭИ. – 2013. – № 3. – С. 389–395.
55. Шадриков, В.Д. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников / В.Д. Шадриков, И.В. Кузнецова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 126 с.
56. Шапкин, А.С. Экономические и финансовые риски. Оценка, управление, портфель инвестиций: монография / А.С. Шапкин. – М.: Дашков и К°, 2003. – 544 с.
57. Шевчук, А.В. О будущем труда и о будущем без труда / А.В. Шевчук // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6. – № 3. – С. 11–24.
58. Шелевой, Д.Г. Формирование механизма управления рисками строительных предприятий: автореферат дис. ... канд. экон. наук / Д.Г. Шелевой. – Хабаровск: Изд-во ТГУ, 2010. – 24 с.
59. Шингарева, А.А. Эргономика рабочего места как фактор удовлетворенности трудом персонала / А.А. Шингарева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. – № 7-2. – С. 256–258.

Научное издание

**Багирова Анна Петровна,
Турсукова Инна Ивановна**

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГИБКИХ ФОРМ
ЗАНЯТОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА:
ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ОЦЕНКИ**

Монография

Техн. редактор *А.В. Миних*

Издательский центр Южно-Уральского государственного университета

Подписано в печать 19.11.2014. Формат 60×84 1/16. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 4,65. Тираж 100 экз. Заказ 466/565.

Отпечатано в типографии Издательского центра ЮУрГУ.
454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 76.